



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

*Valvame, et isikuandmete kasutamisel austatakse eraelu
ning et riigi tegevus oleks läbipaistev*

ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE TÖÖSUHETES

Abistav juhendmaterjal

Juhend on kehtestatud isikuandmete kaitse seaduse

§ 33 lg 1 punkti 5 alusel 24. jaanuaril 2011. a.

Juhendis sisalduvad viited on uuendatud 14. märtsil 2013. a.

Juhendit on redigeeritud ja täiendatud alapeatükiga 1.3.3. „Isikuandmete töötlemise alused
renditööjõu kasutamise korral“ 23. mail 2014. a.

Tallinn 2011

EESSÕNA	5
I ÜLDIST	7
1.1. Kas ja kust tuleneb töötaja õigus privaatsusele tööl?	7
1.2. Põhiõiguste riive	9
1.2.1. Kas ja milliseid põhiõigusi riivatakse?	9
1.2.1.1. Sõnumisaladus	9
1.2.1.2. Väljendusvabadus	10
1.2.1.3. Inimväärikus	11
1.2.1.4. Ettevõtlusvabadus ja omandipõhiõigus	11
1.2.2. Kas ja milline on õigustus riivele ning kas riive on proportsionaalne?	11
1.3. Isikuandmete töötlemise õiguslikud alused	12
1.3.1. Seadusest tulenevad alused	13
1.3.2. Töötaja isikuandmete töötlemine töötaja nõusolekul	14
1.3.3. Isikuandmete töötlemise alused renditööjõu kasutamise korral	16
1.3.4. Andmekaitse direktiivi tähendus siseriikliku õiguse rakendamisel	17
1.3.5. Töötaja isikuandmete töötlemise alused andmekaitse direktiivi kohaselt	18
1.4. Isikuandmete töötlemise põhimõtted	20
1.5. Isikuandmete töötlemise eesmärgid	21
II ENNE TÖÖSUHTE ALGUST	24
2.1. Kandidaadi kohta andmete kogumine	24
2.1.1. Milliseid andmeid võib tööle kandideerivalt isikult endalt küsida	25
2.1.2. Kas andmete esitamise võib teha vabatahtlikuks?	27
2.1.3. Info kandidaadi majanduslike huvide kohta	28
2.1.4. Delikaatsed isikuandmed värbamisprotsessis	28
2.1.5. Kas võib küsida kandidaadi tervisliku seisundi kohta või suunata kandidaat tervisekontrolli?	30
2.1.6. Kandidaadi kohta andmete kogumine avalikest allikatest	31
2.1.7. Kandidaadi kohta andmete kogumine mitteavalikest allikatest	32
2.1.8. Testimine	33
2.2. Kandidaadi õigus teada, mis andmeid töödeldakse	34
2.3. Kandidaatide andmete säilitamine	35
III TÖÖSUHTE AJAL	38

3.1. Töötaja kohta andmete kogumine	38
3.1.1. Puhkuse andmiseks vajalikud andmed	39
3.1.2. Andmed töötaja majanduslike huvide kohta	42
3.2. Delikaatsete isikuandmete töötlemine	43
3.2.1. Ajutine töövõimetus ja töötamise takistus	44
3.2.2. Joobeseisund	46
3.2.3. Tervisekontroll	48
3.2.4. Tööõnnetused, kutsehaigused	50
3.2.5. Raseda ja puudega isiku töötingimused	50
3.2.6. Delikaatsed isikuandmed töölepingu ülesütle misel	52
3.2.7. Ametiühingu liikmesus	52
3.2.8. Biomeetrilisi andmeid töötlevad seadmed	54
3.3. Töötaja kontrollimine	55
3.3.1. Kas võib kontrollida?	55
3.3.2. Kuidas võib kontrollida?	56
3.3.3. Kokkuvõtteks	59
3.4. Kommunikatsioonivahendid: e-kirjad, telefon ja internet	59
3.4.1. E-kirjad	59
3.4.1.1. Kas töötajal on õigus kasutada tööandja domeeniga e-postiaadressi erasuhtluseks?	60
3.4.1.2. Kuidas reguleerida tööandja poolt loodud e-postiaadressi kasutamist?	60
3.4.1.3. Kas tööandja võib töötaja töö e-postkastist kirju otsida ja lugeda?	63
3.4.1.4. Töötaja e-posti kasutamine peale töösuhte lõppu	64
3.4.1.5. E-kirjade uurimine töötaja kontrollimiseks	64
3.4.2. Telefon	66
3.4.3. Internetikasutuse uurimine	68
3.5. Jälgimisseadmed	69
3.5.1. Kas ja milleks võib jälgimisseadmeid kasutada	69
3.5.2. Teavitamine	73
3.5.3. Tutvumine	75
IV ANDMETE SÄILITAMINE JA AVALDAMINE	76

4.1. Andmete säilitamine	76
4.2. Töötaja kohta andmete avaldamine	78
4.2.1. Andmete avaldamine ettevõttevälistele isikutele.....	78
4.2.1.1. Volitatud töötajad.....	78
4.2.1.2. Kolmandad isikud	80
4.2.1.3. Andmete edastamine avalikkusele, sh tööandja võrgulehel.....	82
4.2.2. Andmete edastamine ettevõtte siseselt.....	83
4.2.3. Kaastöötaja väärkäitumisest teatamine (<i>whistle blowing</i>).....	84

EESSÕNA

Käesolev juhendmaterjal sisaldab põhjalikumaid selgitusi töösuhete raames töötajate isikuandmete töötlemise kohta.

Isikuandmete töötlemist töösuhetes iseloomustavad vastandlikud huvid ja põhiõigused, kõrge abstraktsusastmega õigusnormid, era- ja avaliku õiguse segunemine.

Lõpliku sõna õigusnormi tõlgendamisel ütleb kohus. Kohtupraktika kujuneb aga välja aastatega. Samas on inimestel vaja igapäevatoos abistavaid materjale juba täna.

Andmekaitse Inspeksioon on sõltumatu järelevalveasutusena volitatud andma soovituslikke juhiseid isikuandmete ja eraelu paremaks kaitseks. Tööõiguslik isikuandmete töötlemine on üks olulisemaid valdkondi, kus selliseid juhiseid vajatakse.

Lihtsas keeles mittejuristile suunatud juhised saavad tugineda õigusteaduslikule analüüsile. Paraku on sellealaseid teadustöid ja ka kohtupraktikat Eestis väga vähe. Käesolev juhendmaterjal täidab seega eeskätt tühiku juriidilise analüüsi osas. See saab aluseks juhiste, mida Andmekaitse Inspeksioon koostab isikuandmete kaitse seaduse § 33 lg 1 p 5 alusel.

Juhendmaterjalis on käsitletud ainult töölepingul põhinevaid õigussuhteid. Avalikku teenistust ei ole analüüsitud. Sihtgrupiks on erasektori tööandjad ja töötajad ning neid nõustavad juristid. Juhendmaterjal ei ole täielikult kohaldatav riigi- ega omavalitsusasutuste töölepingulistele töötajatele.

Juhendmaterjali koostamisel on kasutatud Euroopa andmekaitseasutuste ühise tööühma ja Euroopa Liidu andmekaitseinspektori seisukohti, Euroopa Inimõiguste Kohtu ja Riigikohtu lahendeid, eelnõude seletuskirju ning erialakirjandust. Neile allikatele viidatakse teksti sees või allmärkuses.

Juhendmaterjali koostas Andmekaitse Inspeksiooni õigusnõunik Maris Juha. Täna nii koostajat kui Andmekaitse Inspeksiooni ümarlaua liikmeid ning kaasatud institutsioone ja eksperte suure töö eest.

Organisatsioonidest ja asutustest tootsin tänu avaldamiseks nimeliselt välja Eesti Kaubandus-Tööstuskoja, Ametiühingute Keskliidu, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu PARE, Sotsiaalministeeriumi, Justiitsministeeriumi, Tööinspeksiooni, Õiguskantsleri Kantselei ning Vabariigi Presidendi Kantselei.

Ekspertidest tõstaksin eriti esile advokaadibüroo Sorainen nõunikke Urmas Volensit ja Allar Jõksi, Sotsiaalministeeriumi töösuhete poliitika juhti Seili Suderit ning asekanstler Egle Kääratsit, Heli Raidve Tööõigusabi AS-i juhatajat Heli Raidvet, Justiitsministeeriumi nõunikku Sandra Miklit, Tartu Ülikooli dotsenti Gabriel Tavitsat, õiguskantsleri nõunikku Monika Mikiveri, vandeadvokaat Ants Nõmperit, e-riigi akadeemia sihtasutuse programmidirektorit Liia Hännit.

Viljar Peep

Andmekaitse Inspeksiooni peadirektor

Lühendid

Andmekaitse direktiiv – Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta.

Euroopa andmekaitseasutuste töörühm - Andmekaitse direktiivi artikkel 29 alusel Euroopa Liidu liikmesriikide andmekaitseasutuste esindajatest moodustatud töörühm, mis analüüsib andmekaitse direktiivi rakendamist liikmesriikides ning annab soovitusi ja hinnanguid andmekaitse direktiivi kohaseks rakendamiseks.

AvTS – Avaliku teabe seadus

EAKI – Euroopa Andmekaitseinspektor (*European Data Protection Supervisor, lühendatult EDPS*)

EIK – Euroopa Inimõiguste Kohus

EIOK – Euroopa inimõiguste konventsioon

EN – Euroopa Nõukogu (*Council of Europe*)

ICO – Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi teabevoliniku kantselei (*Information Commissioner's Office*)

ITLS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

PS – Eesti Vabariigi Põhiseadus

RFID - raadiosagedustuvastus

TLS – Töölepingu seadus

TsMS – Tsiviilkohtumenetluse seadustik

TsÜS – Tsiviilseadustiku üldosa seadus

TTOS – Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

VÕS – Võlaõigusseadus

I ÜLDIST

1.1. Kas ja kust tuleneb töötaja õigus privaatsusele tööl?

Eesti Vabariigi Põhiseaduses ei ole eraldi põhiõigusena nimetatud õigust isikuandmete kaitsele. Mitmetes põhiseadustes ning uuemates rahvusvahelistes dokumentides on õigus isikuandmete kaitsele juba nimetatud eraldi põhiõigusena.¹ Nii on see ka Euroopa Liidu põhiõiguste hartas, mille artikkel 8 sätestab:

„Igaühel on õigus oma isikuandmete kaitsele. Selliseid andmeid tuleb töödelda asjakohaselt ning kindlaksmääratud eesmärkidel ja asjaomase isiku nõusolekul või muul seaduses ettenähtud õiguslikul alusel. Igaühel on õigus tutvuda tema kohta kogutud andmetega ja nõuda nende parandamist. Nende sätete täitmist kontrollib sõltumatu asutus.“

Siiski tunnustatakse ka Eesti Põhiseaduse valguses õigust isikuandmete kaitsele – seda §-de 19 ja 26 kaudu. Põhiseaduse § 26 sätestab igaühe õiguse perekonna- ja eraelu puutumatusele ning § 19 õiguse vabale eneseteostusele. Eesti Vabariigi Põhiseaduse kommenteeritud väljaandes märgitakse, et PS § 26 kaitsealasse kuuluvad eelkõige füüsiline ja vaimne puutumatus, isiku identiteet, isikuandmed, seksuaalsus ning õigus oma kujutisele ja sõnale. Isiku identiteet hõlmab isiku nime, tema välimust, tundeid ja mõtteid, isiku minevikku, usutunnistust ja muid veendumusi.² Isikuandmeteks on IKS § 4 lg 1 kohaselt mis tahes andmed tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need andmed on. Identifitseeritav isik on isik, keda saab otseselt või kaudselt kindlaks teha, eelkõige identifitseerimisnumbri abil või tema ühe või mitme füüsilise, psühholoogilise, psüühilise, majandusliku, kultuurilise või sotsiaalse omaduse kaudu.³ Isikuandmete mõiste laieneb mistahes vormis teabele: see võib esineda sõnadena, numbritena, graafiliselt, fotona või helina. Isikuandmeteks on nii objektiivne teave, nt mingi aine sisaldus veres, kui ka subjektiivne teave – arvamused ja hinnangud. Selleks, et teave kujutaks endast isikuandmeid, ei pea see olema tingimata tõene.⁴ Isikuandmeteks on näiteks ka isiku nimi, isikukood, e-postiaadress, aga ka hääl ja kujutis (näiteks foto, audio- või videosalvestise kujul).⁵ Põhiseaduse § 26 kaitsealas on ka andmed igasuguse sõnumi saatmise kohta.

Põhiseaduse §-st 19 tuletatakse üldine isiksusõigus ehk enesemääramisõigus, mis hõlmab ka informatsioonilise enesemääramisõiguse. See tähendab igaühe õigust ise otsustada, kas ja kui palju tema kohta andmeid kogutakse ja salvestatakse. PS §-st 19 tulenev enesekujutamiseõigus tähendab, et isikul peab olema õigus ise otsustada, kas ja millisel viisil ta tahab end avalikkuse ees kujutada ning kas ja mil määral tohivad kolmandad isikud muuta tema isiksuse avaliku arutelu esemeks. Oma kujutise õigus hõlmab nii kujutise pildis kui ka liikuvus pildis. Õigus sõnale hõlmab nii igat liiki salvestused kui ka kirjalikus vormis edasiantava sõna.⁶

¹ Näiteks Belgia, Küprose, Prantsusmaa, Hispaania, Rootsi ja Armeenia põhiseadused.

² Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008, lk 281, p 9 ja 9.2.

³ AndmekaitseDirektiivi art 2a.

⁴ Artikli 29 alusel loodud andmekaitse töörühm, Arvamus 4/2007 isikuandmete mõiste kohta, lk 6.

⁵ *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 2002, p 2 b.

⁶ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008, lk 199, p 3.1.2.1.

Teatud juhtudel võivad isikuandmed olla kaitstud ka põhiseaduse § 43 alusel, mis sätestab õiguse sõnumisaladusele. Eesti Põhiseaduses on õigus sõnumisaladusele sätestatud eraldiseisva põhiõigusena, kuigi sisuliselt on sõnumisaladus üks eraelu osa.⁷ Tähelepanelik tuleb nende õiguste kaitseala piiritlemisel olla seetõttu, et põhiseadus sätestab erinevad tingimused sõnumisaladuse ja eraelu puutumatuse riivamiseks. Sõnumisaladust on lubatud riivata märksa piiratumatel juhtudel – ainult kohtu loal kuriteo tõkestamiseks või kriminaalmenetluses tõe väljaselgitamiseks, samas kui eraelu puutumatust võidakse seadusega piirata lisaks ka tervise, kõlbluse, avaliku korra või teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks. Sõnumisaladuse kaitseala ja selle eraelu puutumatuse kaitsealast piiritlemise kohta vt täpsemalt juhendmaterjali punktides 1.2.1.1. ja 3.4.1.3.

Seega Eesti Põhiseaduse kontekstis kaitstakse töötaja eraelu ja õigust sõnumisaladusele ning tunnistatakse töötaja õigust otsustada andmete kogumise ja levitamise üle. Ka IKS § 1 selgitab, et seaduse eesmärk on kaitsta füüsilise isiku põhiõigusi ja vabadusi, eelkõige õigust eraelu puutumatusele (kuid mitte ainult).

Ka Euroopa Andmekaitseasutuste töögrupp on märkinud, et töötajad ei jäta igal hommikul tööle tulles oma eraelu töökoha ukse taha. Töötajatel on õiguspärane ootus privaatsusele ka töökohas, sest märkimisväärne osa suhetest teiste inimestega seondub inimese töökeskkonnaga.⁸ Euroopa Andmekaitseasutuste töögrupp viitab seejuures Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendile aastast 1992.⁹ Selles lahendis märgib kohus, et: „Austus eraelu (õigemini küll laiemalt, inimväärikuse) vastu peab muuhulgas hõlmama ka õigust luua ja arendada suhteid teiste inimestega. Ei ole mingit põhust, miks eraelu mõiste alt peaks välja jätma tööalase tegevuse, sest lõppeks on paljude jaoks võimalus välismaailmaga suhteid arendada märkimisväärne, kui mitte suurim, just tööelu raames. Seda toetab asjaolu, et alati ei ole võimalik selgelt eristada, millised inimese tegevused kuuluvad tööellu ja mis mitte.“

Tänapäeval ähmastab töö- ja eraelu piire ka paindlik töökorraldus, mis võimaldab tööd teha väljaspool kontoriruumi (näiteks internetiühenduse kaudu) ning sellest tulenev töövahendite (arvuti, internetiühendus, auto, telefon) kasutamine nii töötstarbeliselt kui eraviisiliselt.

Teatud ulatuses on töötaja õigus privaatsusele üldtunnustatud. Ilmselt ei vaidle keegi eriti selle üle, et töötajal on õigus ilma teiste juuresoleku või jälgimiseta kasutada tualettruumi ja duširuumi ning vahetada rõivaid. Kõige ülejäänu osas ei olda aga sugugi üksmeelel. Igal inimesel on privaatsuse tunnetus erinev – mõned soovivad enda eraelu eksponeerida igal võimalikul ajal ja viisil, teised tunnetavad sügava riivena juba ainuüksi isikukoodi avaldamist. Oluline on seejuures mõista, et otsust eraelu tunnetatavate piiride kohta ei saa teha kellegi eest. Küll aga peab iga inimene arvestama sotsiaalseid suhteid luues, sh tööl käies, et eraelu ei ole eraldiseisev, muust täielikult eraldatav nähtus. Eraelulised asjaolud omavad paratamatult tähtsust juba tööle kandideerimisel (nt omandatud haridus, isikuomadused) kui ka töösuhte käigus (laste olemasolu puhkuse planeerimisel).

Töösuhe on personaalne lepinguline suhe, mis suures osas rajaneb usaldusel. Usalduslikkus eeldab vastastikust austust ning ausust. Austust eeskätt teise inimese inimväärikuse suhtes. Ka isikuandmete ülemäärase töötlemisega õõnestab tööandja ise töösuhte alustalasid. Töösse mittepuutuvate eraeluliste asjaolude uurimine, arusaamatul eesmärgil teostatav kontroll, pidev tehnikavahendite abil teostatav jälgimine ning salajane infokogumine tekitavad tööandja vastu umbusaldust ja trotsi.

⁷ Näiteks Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste Kaitse Konventsioonis kaitstakse sõnumisaladust samas sättes (art 8) eraelu ja kodu puutumatusega.

⁸ *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 2002.*

⁹ EIK, 23 november 1992, Niemitz vs Saksamaa.

Kokkuvõttes peab ühelt poolt iga töötaja arvestama tööandja vajadusega töösuhte raames töötajate eraelulisi andmeid (ehk isikuandmeid) töödelda. Teisalt peab tööandja austama töötaja inimväärikust, enesemääramisõigust ja õigust eraelule ning mitte riivama seda rohkem kui see on hädavajalik töösuhte normaalseks, tõrgeteta toimimiseks.

1.2. Põhiõiguste riive

Tööandjal on õigus ettevõtlusvabadusele (PS § 31) ja omandipõhiõigus (PS § 32). Kuid Eesti seadused ei toeta Ameerika Ühendriikides levinud tõlgendust, mille kohaselt töötajale eraldatud vahendid on tööandja omand, mistõttu tööandjal on täielik võim oma vara kasutamise üle. Meil ei ole omandiõigus ega õigus ettevõtlusele piiramatud põhiõigused. PS § 19 sätestab, et igaüks peab oma põhiõiguste ja vabaduste kasutamisel ning kohustuste täitmisel austama ja arvestama teiste inimeste õigusi ning vabadusi ning järgima seadust. Ettevõtja peab oma põhiõiguste teostamisel arvestama töötaja põhiõigustega: õigusega perekonna- ja eraelu puutumatusse (§ 26), õigusega sõnumisaladusele (§ 43), õigusega vabale eneseteostusele (§ 19) ning õigusega väljendusvabadusele (§ 45). Kuid kust siis läheb piir nende põhiõiguste teostamise vahel? Seda analüüsitakse järgmiste etappide haaval:

- 1) kas ja milliseid põhiõigusi riivatakse;
- 2) kas ja milline on õigustus riivele;
- 3) kas riive on proportsionaalne.

1.2.1. Kas ja milliseid põhiõigusi riivatakse?

Eraelu puutumatus ja enesemääramisõiguse kohta loe juhendmaterjali punktist 1.1.

1.2.1.1. Sõnumisaladus

PS § 43 sätestab, et igaühel on õigus tema poolt või temale posti, telegraafi, telefoni või muul üldkasutataval teel edastatavate sõnumite saladusele. Oluline on seejuures eristada sõnumisaladuse ja PS §-s 26 sätestatud eraelu puutumatus kaitseala piire. Erinevalt EIÕK-st on sõnumisaladus Eesti Põhiseaduses eraldiseisev põhiõigus. EIÕK § 8 käsitleb eraelu, perekonnaelu, kodu ja sõnumite puutumatus ühes ja samas sättes ning lubatud piiramise alused on kõigi puhul ühesugused. EIK praktikas ei ole seetõttu ka nii täpselt piiritletud, mis on sõnumisaladuse kaitsealas ja mis eraelu kaitsealas.¹⁰

Sõnumisaladuse kaitsealas on sõnumi sisu (mille moodustavad sõnad, märgid ja ka helid). Sõnumi saatja ei pea olema identifitseeritav. Samuti ei pea sõnumi saatja ja saaja olema erinevad isikud. Sõnumi sisu ei pea olema saladus; see võib sisult olla ka avalikkusele teada olev informatsioon. Sõnumi sisu on sõnumisaladuse kaitsealas siiski piiratud aja jooksul – seni, kuni see on jõudnud adressaadi mõjusfääri. Kui sõnum on adressaadini juba jõudnud, on inimesel võimalik enda huvide kaitseks meetmeid kasutusele võtta. Näiteks SMS-id ja e-kirjad on võimalik peale vastuvõtmist/läbilugemist koheselt kustutada või need muul moel kõrvalistele isikutele kättesaamatuks teha ning selles etapis ei sõltu sõnumi adressaat enam kellestki kolmandast. Kuid ajal, kui suhtluse osapooltel puudub kontroll sõnumi üle, peab samuti olema tagatud konfidentsiaalsus. PS § 43 eesmärk ongi luua vajalikud garantiid selleks,

¹⁰ Loe soovi korral lisaks: U. Lõhmus „Pealtkuulamine ja Eesti põhiseaduses sätestatud õigus sõnumite saladusele“, Juridica 2008, nr 7; vrdl. julgeolekuasutuste seaduse § 25 ja 26.

et sõnum saaks konfidentsiaalselt adressaadini toimetatud.¹¹ Pärast seda, kui sõnum on adressaadi kontrolli alla jõudnud, kohaldub sellele PS §-s 26 sätestatud üldine eraelu kaitse (loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 3.4.1.3.).

Sõnumite saatmisega seotud andmed ehk nn liiklusandmed on eraelu puutumatuse (ehk PS § 26) kaitsealas. Nn liiklusandmeteks on andmed sõnumi edastamise fakti, kestuse, viisi ja vormi ning edastaja või vastuvõtja isikuandmete (sh sõnumi saatja ja saaja aadress või telefoninumber) ja asukoha kohta.

EIK praktika kohaselt kuulub sõnumite saladuse kaitsealasse sõnumite edastamine ja vastuvõtmine nii eravaldues, äriühingus kui ka ametiasutuses; seega kaitstakse sõnumite saladust ka isiku töö- või ametikohal.¹² Ka Eestis kaitstakse sõnumisaladust sõltumatult sellest, kellele kuuluvad sõnumi saatmiseks kasutavad vahendid. Seega kaitseb sõnumisaladus ka töötaja poolt töökohast saadud ja saadud e-kirju, telefonikõnesid, lühi- ja multimeediasõnumeid, msn-i vestlusi jm sõnumeid. Loomulikult on sõnumisaladusega kaitstud ka tavalised kirjad.

Kuivõrd sõnumisaladuse kaitse laieneb Eesti Põhiseaduse kohaselt ka juriidilistele isikutele, on sõnumisaladusega kaitstud ka tööandja e-kirjad ja telefonikõned.¹³ Samas tööandja ja töötaja vahelistes suhetes tuleb töötaja personaalsesse sõnumisaladuse kaitsealasse kuuluvaks lugeda siiski vaid töötaja erakirjad ja – telefonikõned. Tööalased kirjad ja kõned teebki töötaja tööandja nimel ja tööandja jaoks.

Kahe põhiõiguse – eraelu puutumatuse ja sõnumisaladuse - kaitseala eristamine on oluline seetõttu, et sõnumisaladust on lubatud riivata märksa piiratumatel juhtudel – ainult kohtu loal kuriteo tõkestamiseks või kriminaalmenetluses tõe väljaselgitamiseks. See aga tähendab, et isikuandmete kaitse seaduses sätestatud alused töötlemiseks ei ole kohaldatavad sõnumisaladuse riive õigustamiseks. Alus saab tuleneda vaid mõnest eriseadusest. Kriminaalmenetluse seadus ning julgeolekuasutuste seadus võimaldavad piirata sõnumisaladust, kuid seda mitte tööandja poolt. Andmekaitse Inspeksioonile teadaolevalt ei ole üheski seaduses kehtestatud tööandjale alust töötaja sõnumisaladuse riiveks.

Sõnumisaladuse rikkumisele järgneb rahaline karistus või vangistus, kui tegu pandi toime isiku poolt, kes pääses sõnumi juurde oma tööülesannete tõttu.¹⁴

1.2.1.2. Väljendusvabadus

PS § 45 sätestab, et igaühel on õigus vabalt levitada ideid, arvamusi, veendumusi ja muud informatsiooni sõnas, trükis, pildis või muul viisil. Väljendusvabadust riivivad näiteks piirangute seadmine internetis kommenteerimisele ja ajaveebi pidamisele, aga ka telefonikõnede pealtkuulamine ja lindistamine ning e-kirjade lugemine. Väljendusvabadus on üks eeldus ja tingimus mitme muu õiguse, sh informatsioonilise enesemääramise ja eraelu puutumatuse, sisuliseks ja asjakohaseks toimimiseks ja kaitseks.¹⁵ Näiteks internetis arvamuse avaldamise piiramine seondub seetõttu käesoleva juhendmaterjaliga niivõrd, kuivõrd tööandja uurib, mida töötajad on eraviisiliselt internetti üles riputanud (selline uurimine on samuti isikuandmete töötlemine).

¹¹ Õiguskantsleri seisukoht.

¹² Halford vs. Ühendkuningriik, 27. mai 1997; Nimietz vs Saksamaa, 16. dets 1992.; Copland vs. Ühendkuningriik, 3. apr 2007, p 41.

¹³ PS § 9. Põhiseaduses loetletud õigused, vabadused ja kohustused laienevad juriidilistele isikutele niivõrd, kui see on kooskõlas juriidiliste isikute üldiste eesmärkide ja selliste õiguste, vabaduste ja kohustuste olemusega.

¹⁴ Karistusseadustik § 156.

¹⁵ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008, lk 369.

1.2.1.3. Inimväärikus

Põhiseaduses ei ole sätestatud eraldi õigust inimväärikusele. See aga ei tähenda, et sellist õigust töötajal ei ole. Inimväärikus on põhiseaduse üks aluspõhimõtetest,¹⁶ seega tegelikult üks kõige olulisem väärtus Eesti õiguskorras üldse. Nii peab tööandja lisaks põhiseaduses selgesõnaliselt (ja eespoolkirjeldatud) põhiõigustena defineeritud õigustele austama töötaja kontrollimisel alati töötaja inimväärikust. Inimväärikusele ei ole ühest definitsiooni, samas ei tohi seda lihtsalt võrdsustada inimese auga. Õigus aule ja heale nimele (PS § 17) on vaid üks inimväärikuse osa. Riigikohus on inimväärikuse kohta märkinud: „Inimkeskses ühiskonnas tohib põhiõiguste konfliktiolukordades kõige vähem piirata inimväärikust – kompleksset põhiõigust, mille elementideks on eeskätt õigus heale nimele, õigus mitte olla hirmul enese ja oma lähedaste eksistentsi pärast, õigus õiguslikule võrdsusele kõigi teiste inimestega, õigus inimlikule identiteedile, informatsioonilise enesemääramise õigus, õigus kehalisele puutumatussele.“¹⁷ Näiteks ebaseaduslik jälgimine rikub inimväärikust.¹⁸ Täpsemalt inimväärikuse riivamist käesolevas juhendmaterjalis siiski ei analüüsita.

1.2.1.4. Ettevõtlusvabadus ja omandipõhiõigus

Ettevõtlus on tegevus, mille eesmärgiks on üldjuhul tulu saamine kaupade müügist ja teenuste osutamisest. Ettevõtlusvabaduse esemeline kaitseala hõlmab kõiki tegevusalasid ja elukutseid, mille puhul isik pakub enda nimel kaupu või teenuseid. Ettevõtlusvabadus on õiguslik vabadus, mille vastas seisab riigi kohustus mitte teha põhjendamatuid takistusi ettevõtluseks. Riik peab tagama õigusliku keskkonna vaba turu toimimiseks. Ettevõtlusvabadust riivab iga abinõu, mis takistab, kahjustab või kõrvaldab mõne ettevõtlusega seotud tegevuse.¹⁹ Arvestades, et ettevõtjad kasutavad oma tegevuses sageli teiste isikute, s.o töötajate abi, siis on selge, et ettevõtlusega tegelejal, kes on ühtlasi ka tööandja, on vaja teatavat kontrolliõigust oma töötajate suhtes ning võimalust koguda nende kohta mitmesugust ettevõtluse toimimise tagamiseks vajalikku informatsiooni. Vastasel juhul puuduks ettevõtjal ülevaade oma tegevusest ning võimalus seda suunata, mistõttu ei saaks ettevõtja oma tegevuse eest vastutada. Seetõttu tulebki ettevõtlusvabaduse kaitse alla arvata ettevõtja õigus koguda ja saada mitmesugust ettevõtluse toimimiseks vajalikku teavet, sealhulgas oma töötajate kohta.²⁰

Kuivõrd töösuhted on alati seotud suuremal või vähemal määral tööandja varaga (töövahendid, tooraine, toodang, intellektuaalne omand), on tööandjal huvi kaitsta oma omandiõigust. Tööandja omandiõigust rikuvad nii vara kahjustamine (nt töötaja poolse hoolsuskohustuse rikkumise tõttu tootmisseadme rikkimine) kui kaotsimine (nt toodangu omastamine).

1.2.2. Kas ja milline on õigustus riivele ning kas riive on proportsionaalne?

¹⁶ PS § 10.

¹⁷ RKKKo 26.08.1997, 3-1-1-80-97 p 1.

¹⁸ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008. Lk 113 p 3.1.4.

¹⁹ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008, lk 321, p 6 ja 8.

²⁰ A. Henberg, „Isikuandmete töötlemine töösuhetes“, Juridica 2005 nr 8. Ka Artikkel 29 töögrupp ei sea kahtluse alla tööandja poolt töösuhte raames töötaja isikuandmete töötlemise lubatavust ning märgib, et küsimus on ainult andmete töötlemise ulatuses – milliseid andmeid mis põhjusel tööandjal on vaja. Kõige olulisem on igal juhul järgida töötaja eraellu võimalikult vähese sekkumise nõuet.

PS § 11 kohaselt võib põhiõigusi piirata ainult kooskõlas põhiseadusega. Põhiseaduse paljudes paragrahvides on toodud konkreetsed tingimused, mil üht või teist põhiõigust võib piirata. Nii tuleneb PS §-st 26, et õigust eraelu puutumatusele võib piirata vaid **seaduses sätestatud juhtudel ja korras** tervise, kõlbluse, avaliku korra või teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks, kuriteo tõkestamiseks või kurjategija tabamiseks. Üheks seaduseks, mis sätestab piirangud PS §-le 26, on IKS. IKS-i kohaselt võib alus töötaja isikuandmete töötlemiseks (ehk põhiõiguste riiveks) tuleneda ka muust seadusest (nt tööandjale seadusega pandud maksude arvestamise kohustuse täitmine). Isikuandmeid võib töödelda IKS-i kohaselt ka isiku enda nõusolekul.

Samas kujutavad IKSis (ja muudes seadustes) sisalduvad reeglid ka endast piirangut PS §-s 31 sätestatud ettevõtlusvabadusele. Ettevõtlusvabadust riivab iga abinõu, mis takistab, kahjustab või kõrvaldab mõne ettevõtlusega seotud tegevuse.²¹

Näiteks tuleneb IKS § 6 punktist 3 ning § 14 lg 1 punktist 4, et tööandja võib lepingu täitmiseks töötaja isikuandmeid töödelda niivõrd kuivõrd see on vajalik seatud eesmärkide saavutamiseks. TLS § 28 lg 2 p 11 sätestab, et tööandja võib töökohustuste täitmist kontrollida viisil, mis ei riku põhiõigusi. Ühelt poolt seega piiratakse töötaja eraelu puutumatust ja enesemääramisõigust (andes tööandjale õiguse isikuandmete töötlemiseks), teiselt poolt piiratakse tööandja ettevõtlusvabadust ja omandiõigust (õeldes, et töötaja kontrollimisel on siiski piirid; ta ei saa oma vara kaitseks rakendada mis iganes meetmeid). Kuidas siis teha kindlaks, millises ulatuses konkreetsel juhul tööandja töötajat kontrollida ning tema isikuandmeid töödelda võib?

Igasugune andmete kogumine, säilitamine ja avaldamine nii riigi kui ka eraisikute poolt ohustab eraelu puutumatust.²² Seetõttu ei ole töötaja kontrollimine nii, et tema põhiõigusi üldse ei riivata, võimalik. TLS § 28 lg 2 p 11 nimetatud põhiõiguste rikkumise all tuleb seega silmas pidada põhiõiguste ülemäärast riivet. Ülemäärasuse hindamiseks tuleb kaaluda valitud abinõu ja eesmärgi omavahelist proportsionaalsust.

Abinõu on proportsionaalne siis, kui see on püstitatud eesmärgi saavutamiseks sobiv (kohane), vajalik ja mõõdukas.

Sobiv on abinõu, kui see soodustab eesmärgi saavutamist. Abinõu ei pea saavutama eesmärki täielikult, piisab, kui tegemist on sammuga õiges suunas, vahendiga, mis eesmärgi saavutamisele kaasa aitab. See nõue on üsna madal lävi – st ebasobiv on PS mõttes ainult selline abinõu, mis ühelgi juhul ei soodusta eesmärgi täitmist.

Vajalik on abinõu siis, kui eesmärki ei ole mõistlikult võimalik saavutada mõne teise, kuid isikut vähem koormava abinõuga.

Mõõdukas on abinõu niivõrd, kuivõrd põhiõigusesse sekkumise ulatust ja intensiivsust õigustab eesmärgi kaalukus.

1.3. Isikuandmete töötlemise õiguslikud alused

IKS § 1 lg 1 kohaselt on isikuandmete kaitse seaduse eesmärk kaitsta isikuandmete töötlemisel füüsilise isiku põhiõigusi ja –vabadusi, eelkõige õigust eraelu puutumatusele. Isikuandmete töötlemine on iga isikuandmetega tehtav toiming, sealhulgas isikuandmete kogumine, salvestamine, korrastamine,

²¹ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2002, lk 270.

²² Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2002, lk 230.

säilitamine, muutmine ja avalikustamine, juurdepääsu võimaldamine isikuandmetele, päringute teostamine ja väljavõtete tegemine, isikuandmete kasutamine, edastamine, riskasutamine, ühendamise, sulgemine, kustutamine või hävitamine, või mitu eelnimetatud toimingut, sõltumata toimingute teostamise viisist ja kasutatavatest vahenditest. Isikuandmete töötlemine on näiteks ka internetist isikuandmete otsimine, isikuandmeid sisaldava dokumendiga tutvumine, inimeselt endalt tema andmete küsimine.

IKS § 10 lg 1 ja § 14 lg 1 p 1 kohaselt on isikuandmete **töötlemine lubatud kahel peamisel juhul: seaduse alusel või isiku nõusolekul. See kehtib igasuguste isikuandmete puhul, sh ka delikaatsete isikuandmete suhtes.**

1.3.1. Seadusest tulenevad alused

Seadusest tulenevaid aluseid võib liigitada kaheks:

- isikuandmete kaitse seaduses sätestatud juhud, mil andmeid võib töödelda ilma andmesubjekti nõusolekuta (= seaduslik alus töötlemiseks);
- kõikvõimalikes teistes, isikuandmete seaduse seisukohalt eriseadustes sätestatud alused (= seaduslik alus töötlemiseks).

Lisaks võib andmeid töödelda sõltumatult andmesubjekti nõusolekust ka välislepingu või Euroopa Liidu Nõukogu või Euroopa Komisjoni otsekohalduva õigusaktiga ettenähtud kohustuse täitmiseks. Lihtsuse huvides neid aluseid edaspidi eraldi ära ei nimetata, vaid hõlmatakse mõistega „seaduse alusel“.

IKSist tulenevad alused nõusolekuta töötlemiseks (mis võivad töösuhte raames kohaldamisele tulla):

- IKS § 14 lg 1 p 4: andmesubjektiga sõlmitud lepingu täitmiseks või täitmise tagamiseks, välja arvatud delikaatsete isikuandmete töötlemine. Mõeldud on töötlemist tööandja enda poolt; edastamine kui töötlemise üks liik on reguleeritud erinormiga (IKS § 14 lg 2).;
- üksikjuhtumil andmesubjekti (ehk töötaja) või muu isiku (näiteks teise töötaja või kliendi) elu, tervise või vabaduse kaitseks, kui andmesubjektilt ei ole võimalik nõusolekut saada (IKS § 14 lg 2 p 2). NB! Selles loetelus ei ole vara kaitset. See alus saab kohaldamisele tulla vaid erandlikes olukordades.;
- IKS § 14 lg 3 kohaselt isikute või vara kaitseks jälgimisseadmestiku kasutamisel (loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 3.5.).

Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et IKS § 14 lg 1 p 4 ongi peamine alus isikuandmete töötlemiseks töösuhetes. Mitmed õiguspraktikud on seisukohal, et töösuhetes toimub isikuandmete töötlemine töötaja nõusoleku alusel, mis tuleks anda kohe töölepingu sõlmimisel. Andmekaitse Inspeksioon sellist seisukohta ei jaga. Töötaja nõusolekule tuginemise korral võiks tekkida olukord, kus töötaja otsustab nõusoleku IKS § 12 lg 7 kohaselt tagasi võtta ning tööandja peaks sellisel juhul töötaja isikuandmete töötlemise lõpetama. Samas ei ole praktikas mõeldav töösuhte jätkumine ilma, et tööandja töötaja isikuandmeid töötleks. Suuremal või vähemal määral on töötaja isikuandmete töötlemine töösuhte igapäevane lahutamatu osa. **Andmekaitse Inspeksioon on seega seisukohal, et tööandjal on IKS § 14 lg 1 punktist 4 tulenevalt õigus töödelda töötaja isikuandmeid sõltumata töötaja nõusolekust niivõrd, kuivõrd see on vajalik töölepingu täitmiseks. Töölepingu osaks on seejuures ka töölepingus viidatud tööandja poolt kehtestatud töökorralduse reeglid.**²³

²³ TLS ei kasuta enam mõistet „sisekorraeskirjad“, vaid räägib *tööandja töökorraldusele kehtestatud reeglitest* (TLS § 5 lg 1 p 11). Töölepingu seaduse seletuskiri: Töölepingus peab olema viide töökorraldusele kehtestatud reeglitele (nt viide dokumentide asukohale või allikale, kus dokumendid on kättesaadavad, nt arvutivõrgus või töökohal).

Töölepingus ega töökorralduse reeglites ei saa siiski ette näha sellist isikuandmete töötlemist, mis oleks vastuolus IKSiga või teiste seadustega. Selle kohta, millised on IKSist tulenevad isikuandmete töötlemise üldised nõuded, loe punktides 1.4. ja 1.5. **VÕSist ning TsÜSist tulenevalt ei või töölepingus või töökorralduse reeglites sisalduvad tingimused olla ka vastuolus hea usu põhimõttega, heade kommete või avaliku korraga.**

Lisaks IKSile reguleerivad töösuhte raames isikuandmete töötlemist mitmed eriseadused, näiteks võlaõigusseadus, töölepingu seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, riiklike maksude seadused (tulumaksuseadus, sotsiaalmaksuseadus), valdkondlikud eriseadused (nt toiduseadus²⁴, koolieelse lasteasutuse seadus²⁵) – ehk teisisõnu kõik seadused, mis näevad tööandjale ette õiguse või kohustuse töödelda töötajate isikuandmeid. Töötaja isikuandmeid võib tööandjal olla vaja enda huvides – nt selleks, et valida tööle kandideerijate hulgast välja kõige sobivam inimene. Samas peab tööandja töötaja isikuandmeid töötleva ka riigi ja töötaja enda huvides – nt selleks, et arvestada ja maksta haigushüvitist, sotsiaalmaksu või töötuskindlustusmaksu.

TLS ei sisalda põhjalikke eeskirju töötajate isikuandmete töötlemise kohta; selle asemel viitab TLS § 41 lg 2 IKSile: „tööandja peab tagama, et töötaja isikuandmete töötlemine toimuks vastavuses IKSiga“. TLS-s on siiski mõned sätted, mis annavad tööandjale aluse isikuandmete töötlemiseks, näiteks:

- TLS § 15 lg 2 p 8: *Töösuhte ajal teavitab töötaja tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;*
- TLS § 27: *Töötaja on kohustatud andma tööandja nõudel teavet oma tööalase ja majandus- ja kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks;*
- TLS § 95 lg 2: *töötaja peab tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjendama töölepingu erakorralist ülesütlemist, sh ülesütlemist töötaja isikust tuleneval põhjusel.*

Teisalt TLS sätted ka piiravad isikuandmete töötlemist – viidatud TLS § 15 lg 2 punktist 8 tuleneb, et töötajal on kohustus tööandjale anda üksnes sellist teavet, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Samamoodi piirab töötaja isikuandmete töötlemist TLS § 11 – tööandja ei või nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

Alused töötaja isikuandmete töötlemiseks tulenevad, nagu märgitud, ka muudest eriseadustest. Näiteks TTOS sätestab mitmeid juhtumeid, mil tööandjal on kohustus töödelda töötaja isikuandmeid, sh delikaatseid isikuandmeid.

1.3.2. Töötaja isikuandmete töötlemine töötaja nõusolekul

IKS näeb ette, et isikuandmeid võib töödelda isiku nõusoleku alusel. Samas sätestab IKS § 12 hulga tingimusi, millele nõusolek peab vastama. Esiteks peab nõusolek olema antud isiku vabal tahtel ning isikul peab olema võimalus nõusolek igal ajal tagasi võtta. Lisaks sätestab IKS § 12, et:

- 1) nõusolek peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis,²⁶ välja arvatud juhul, kui vorminõude järgmine ei ole andmetöötluse erilise viisi tõttu võimalik. Delikaatsete

²⁴ Toiduseaduse § 28 sätestab toidu käitlemisega tegeleva ettevõtte töötajatele nõuded tervisekontrolli läbimise ja tervisetõendi esitamise kohta.

²⁵ Koolieelse lasteasutuse seaduse § 20 lg 5 sätestab piirangud eelnevalt kriminaalkorras karistatud isikute töötamisele sellises asutuses.

²⁶ Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on näiteks e-kiri, faks, originaalallkirjaga dokumendi koopia (sh pdf formaadis elektrooniline koopia). Alati võib järgida seaduses nõutust rangemat vorminõuet, st võtta nõusolek näiteks kirjalikus vormis (isiku poolt omakäeliselt allkirjastatuna) või elektroonilises vormis (isiku poolt digitaalselt allkirjastatuna).

isikuandmete töötlemiseks peab nõusolek olema igal juhul kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;

- 2) nõusolekus peavad olema selgelt määratletud:
 - 2.1 andmed, mille töötlemiseks luba antakse;
 - 2.2 andmete töötlemise eesmärk;
 - 2.3 isikud, kellele andmete edastamine on lubatud;
 - 2.4 andmete kolmandatele isikutele edastamise tingimused;
 - 2.5 andmesubjekti õigused tema isikuandmete edasise töötlemise osas;
- 3) kui nõusolek antakse koos teise tahteavaldusega, peab isiku nõusolek olema selgelt eristatav;
- 4) vaikimist või tegevusetust nõusolekuks ei loeta;
- 5) nõusolek võib olla osaline ja tingimuslik.

Vaidluse korral eeldatakse, et nõusolekut ei ole antud (IKS § 12 lg 8). Nõusoleku tõendamise kohustus on isikuandmete töötlejal (st tööandjal).

Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul on töösuhetes isikuandmete töötlemisel töötaja nõusolekule tuginemine problemaatiline. Samal seisukohal on ka Euroopa andmekaitseasutuste tööühm, kes on nõusoleku alusel isikuandmete töötlemise kohta selgitanud järgmist: „Töötajal peab olema võimalik tõepoolest valida, kas ta soovib nõustuda isikuandmete töötlemisega või mitte. Kui nõusoleku mitteandmisega kaasnevad eelarvamused, hinnangud või sanktsioonid, ei saa rääkida vabal tahtel antavast nõusolekust. Töötaja nõusolekuga ei saa õigustada nende nõuete vastu eksimist. Kui isikuandmete töötlemine on töösuhete seisukohalt möödapääsmatult vajalik, siis on nõusoleku küsimine töötlemiseks eksitav. Nõusoleku alusel töötlemisest saab töösuhetes rääkida ainult juhul, kui töötaja on ka tegelikult vaba oma valikutes ning tal on igal hetkel tegelikult võimalus oma nõusolek tagasi võtta.”²⁷

Seega IKS § 12 lõikest 7 lähtudes saaks nõusoleku alusel töötlemine kõne alla vaid juhul, kui nõusoleku tagasivõtmise järgselt on töötlemine võimalik ka tegelikult ära lõpetada. Kindlasti ei saa siiski nõusolekule tuginedes isikuandmeid töödelda juhtudel, mil töötlemine on seaduse kohaselt lausa keelatud.²⁸ VÕSist ning TsÜSist tulenevalt peab nõusoleku alusel töötlemine olema igal juhul kooskõlas ka hea usu põhimõttega, heade kommete ning avaliku korraga.

Kokkuvõttes on Andmekaitse Inspektsioon seisukohal, et töötaja nõusolek saab töösuhetes isikuandmete töötlemise aluseks olla vaid neil juhtudel, kui isikuandmete töötlemine ei ole vältimatu ning töötajal on tõepoolest võimalik otsustada, kas ta soovib anda nõusoleku isikuandmete töötlemiseks ning tal on realselt võimalus ka nõusolek tagasi võtta. Vältimatu on isikuandmete töötlemine muuhulgas selles ulatuses, mis on vajalik tööandja poolt töölepingu täitmiseks. Kui igasugune isikuandmete töötlemine tööandja poolt tugineks ainult töötaja nõusolekule, muutuks töölepingu jätkamine võimatuks, kui töötaja otsustaks võtta isikuandmete töötlemiseks antud nõusoleku tagasi. Seetõttu ongi IKS § 14 lg 1 punktis 4 sätestatud, et sõltumata isiku nõusolekust on isikuandmeid õigus töödelda isikuga sõlmitud lepingu täitmiseks. **Seega juhul, kui isikuandmete töötlemise vajadus tuleneb tööandjale seadusega pandud õigusest või kohustusest või on vajalik töötajaga sõlmitud lepingu täitmiseks, tuleb töötlemist käsitleda IKS § 10 lg 1 mõttes seaduse alusel töötlemisena.**

Juhul, kui isikuandmete töötlemine töötaja nõusoleku alusel on siiski võimalik, siis tuleb silmas pidada, et ka nõusoleku alusel töötlemise korral tuleb ikkagi järgida IKSis sätestatud nõudeid, eeskätt IKS §-s 6

²⁷ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, lk 3 ja 23.

²⁸ Nt Inimgeeniuuringute seaduse § 26 lg 1.

sisalduvaid põhimõtteid. Seega peab ka nõusoleku alusel isikuandmete töötlemisel järgima muuhulgas minimaalsuse ja eesmärgipärasuse põhimõtet.

Nõusoleku saab anda vaid iseenda isikuandmete töötlemiseks. Teise inimese isikuandmete töötlemiseks saab tema eest nõusoleku anda vaid juhul, kui seadusest või tehingust tulenevalt on teise inimese esindamise õigus. Nii näiteks saab lapse seaduslik esindaja (lapsevanem) anda oma alaealise lapse andmete töötlemiseks nõusoleku. Küll aga ei saa töötaja anda tööandjale nõusolekut enda muude sugulaste (vanemad, abikaasa, õed-vennad) andmete töötlemiseks.

1.3.3. Isikuandmete töötlemise alused renditööjõu kasutamise korral

Paljud firmad kasutavad hooajaliselt ja suuremate projektide puhul renditöötajaid.

TLS § 6 lõige 5 sätestab renditöö mõiste. Kui tööandja (personaliettevõtja) ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

Renditööjõu kasutamisel on tegemist sisuliselt kolmepoolse töösuhtega. Nimetatud kolmepoolses suhtes osalevad: personalifirma, kes töötajat nõ rendib, töötaja ning teenuse tellija, kelle juurde inimene tööle suunatakse. Töötaja ja personaliettevõtja vahel sõlmitakse reeglina tööleping, personaliettevõtja ja tellija vahel kas tööettevõtu-, käsundus- või mõni muu võlaõiguslik leping. Erinevus lihtsast tööjõu vahendusest seisneb selles, et renditööjõu puhul võtab personaliettevõtja endale vastutuse töötaja ees. See vastutus tuleneb nii töötajaga sõlmitud lepingust kui ka tellijaga sõlmitud võlaõiguslikust lepingust. Lihtsa tööjõu vahendamise puhul vahendusettevõtja mingit vastutust endale ei võta. Vahendusettevõtja ülesandeks jääb üksnes tööandja ja töölesoojija kokku viimine. Kogu edasine suhtlemine ning lepinguline suhe on töölesoojija ja tulevase tööandja vaheline asi.²⁹

Kuigi olemuslikult saame rääkida renditööjõu puhul kolmepoolsest töösuhtest, eristatakse selles kahte üksteisest küll sõltuvuses olevat õigussuhet, mis kinnitatakse kahe eraldiseisva lepinguga:

- 1) töötaja ja personaliettevõtja (tööandja) vaheline leping;
- 2) personaliettevõtja (tööandja) ja tööjõudu kasutava ettevõtja (kasutajaettevõtja) vaheline leping.

IKS § 14 lõige 1 punkt 4 lubab isikuandmete töötlemise inimesega sõlmitud lepingu täitmiseks või lepingu täitmise tagamiseks. Seega saame rääkida isikuandmete töötlemisest lepingu täitmiseks või lepingu täitmise tagamiseks kindlasti esimesel juhul, kus leping sõlmitakse töötaja ja personaliettevõtja (tööandja) vahel. Tekib aga küsimus, millisel alusel tekib kasutajaettevõtja õigus isikuandmete töötlemiseks, kuna töötaja kasutajaettevõtjaga lepingut sõlminud ei ole.

Kuna nõusolekust ei saa seada sõltuvusse isikuandmete töötlemist töösuhtes ka juhul, kui tegemist on renditööjõu kasutamisega ja olemuslikult on tegemist lepinguliste tööülesannete täitmisega, oleks asjakohasem ka töötaja ja kasutajaettevõtja vahelise suhte puhul rääkida isikuandmete töötlemisest lepingu täitmiseks või lepingu täitmise tagamiseks IKS § 14 lõike 1 punkti 4 alusel. Isikuandmete töötlemise alus tuleneb kahe lepingu koosmõjust (kasutajaettevõtja ja tööandja ning tööandja ja töötaja vahelistest lepingutest). Kasutajaettevõtja on renditöötaja isikuandmete töötlemise eest

²⁹ G. Taavits [„Renditööjõud - lubatud või lubamatu?“](#).

vastutav seni, kuni töötaja tema alluvuses töötab ja lepingu järgi isikuandmete töötlemine õigustatud on.

Siiski tekib küsimus, kas kasutajaettevõtja puhul on sellisel juhul tegemist volitatud töötlejaga IKS § 7 mõttes. IKS § 7 lubab isikuandmete töötlejal (vastutav töötleja) volitada isikuandmete töötlemise haldusakti või lepinguga teisele isikule (volitatud töötleja). Isikuandmete volitatud töötlejaks kvalifitseerumine eeldab, et personaliettevõtja volitab kasutajaettevõtjat töötaja isikuandmeid töötleva personaliettevõtja poolt etteantud juhiste järgi ning kasutajaettevõtja allumist töötaja isikuandmete töötlemisel personaliettevõtja järelevalvele. Kuigi personaliettevõtja arvestab töötajale töötasu ja määrab puhkuse ning esitab töötajaga seotud maksualase teabe Maksu- ja Tolliametile, milleks vajaminevad andmed peab personaliettevõtja saama kasutajaettevõtjalt, ei allu kasutajaettevõtja personaliettevõtja järelevalvele. Seetõttu ei saa personaliettevõtja ja kasutajaettevõtja vahelise suhte puhul reeglina rääkida vastutava-volitatud töötleja suhtest IKS § 7 mõttes, mistõttu jäävad nii personaliettevõtja kui ka kasutajaettevõtja mõlemad eraldiseisvaks vastutavaks töötlejaks.

Samas, ei saa siiski välistada, et ettevõtja iseärasusi ja töölaadi arvestades vastutava-volitatud töötleja suhe personaliettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel eksisteerib. Selleks peavad aga olema täidetud kõik IKS §-s 7 sätestatud eeldused, st personaliettevõtja peab olema töötaja isikuandmete töötlemise lepinguga volitanud kasutajaettevõtjale, kes töötleb isikuandmeid personaliettevõtja poolt etteantud juhiste järgi ning allub töötaja isikuandmete töötlemisel personaliettevõtja järelevalvele.

Võib tekkida ka küsimus, millisel määral üldse kasutajaettevõtja töötaja andmetega kokku puutub. Töötajal on kasutajaettevõtja juures kohustus täita konkreetseid tööülesandeid, mis võib kaasa tuua mitmesugust andmetöötlust, mis eeldab isikuandmete kasutamist. Näiteks tööajagraafikute koostamine, nimesiltide kasutamine, töötaja nime avaldamine võrgulehel.

Isikuandmete töötlemise maht ja ulatus mõlema lepingu osas sõltub sellest, kuidas pooled vastavad õigused ja kohustused, mis töötaja isikuandmete töötlemise kaasa toovad, on fikseerinud. Lepingute sõlmimisel tuleb silmas pidada isikuandmete töötlemise põhimõtteid, eelkõige eesmärgipärasuse, minimaalsuse ja kasutuse piiramise printsiipi, mis välistaks põhjendamatu töötaja andmete töötlemise nii personaliettevõtja kui ka kasutajaettevõtja poolt.

Isikuandmete töötlemise nõuete eiramise korral jaguneb vastutus personaliettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel olenevalt sellele, kuidas pooled vastutuse jagunemises on lepingus kokku leppinud ning kes vaidlusel juhul parasjagu isikuandmeid töötles. Kui tegemist on vastutava-volitatud töötleja suhtega, vastutab vastutav töötleja (personaliettevõtja) selle eest, et volitatud töötleja (kasutajaettevõtja) täidaks isikuandmete töötlemise nõudeid (IKS § 7 lõige 4).

1.3.4. Andmekaitse direktiivi tähendus siseriikliku õiguse rakendamisel

Isikuandmete töötlemise eeskirjad tulenevad Eestile mitmest allikast: Euroopa inimõiguste konventsioonist, Euroopa Liidu põhiõiguste hartast, isikuandmete automatiseeritud töötlemisel isiku kaitse konventsioonist ja selle lisaprotokollist.

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 95/46/EÜ üksikisiku kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (edaspidi andmekaitse direktiiv) on eelpoolkirjeldatutega võrreldes kõige detailsem. Direktiiv kehtestab liikmesriikidele nõuded isikuandmete kaitse regulatsioonide kehtestamisele. Seejuures ei või liikmesriigid siseriikliku õigusega seada andmete töötlemisele selliseid kitsendusi ega lubatavusi, mida direktiiv ei võimalda.

Reeglina ei ole direktiivid otsekohalduvad ning nende rakendamiseks peab liikmesriik vastu võtma riigisisised õigusaktid.³⁰ Siiski on Euroopa Liidu direktiiv otsekohaldatav, kui esinevad järgmised tingimused:

- 1) direktiiv pole tähtjaks üle võetud või on valesti ühtlustatud;
- 2) direktiiv on sisult piisavalt selge, tingimusteta, täpselt määratletud, ei vaja siseriiklikult konkretiseerimist;
- 3) direktiiv annab liikmesriigi kodanikele õigusi, mille kohustatud pooleks on liikmesriik, kes pole direktiivi õigeaegselt üle võtnud.

Direktiiv on valesti üle võetud ka juhul, kui liikmesriigi õigus küll sisaldab vastavat õiguslikku regulatsiooni, kuid see regulatsioon ei ole piisavalt selge. Õigusselguse nõue seondub põhiseadusest tuleneva õigusriigi põhimõttega. Seaduslik alus, mis annab andmete töötlejale õiguse andmeid töödelda, st õiguse andmesubjekti põhiõiguslike õiguste piiramiseks, peab vastama PS §-st 10 tulenevale õigusriigi põhimõttele. Õigusselguse põhimõtet on selgitanud ka EIK, öeldes, et siseriiklik õigus peab olema sõnastatud nii selgelt, et kodanikele oleks piisavalt arusaadav, mis tingimustel on kolmandatel isikutel lubatud nende õigustesse sekkuda.³¹

Ühtegi ametlikku seisukohta selle kohta, et andmekaitse direktiiv oleks Eesti õigusesse üle võetud valesti või puudulikult (mis võiks tingida andmekaitse direktiivi sätete otsekohalduvuse), ei ole seni avaldatud. Samas on Riigikohus rõhutanud siseriiklike kohtute kohustust tõlgendada Eesti õigust kooskõlas Euroopa Liidu õigusega ehk kohustust tõlgendada Eesti õigust võimalikult suures ulatuses Euroopa Liidu õiguse sõnastust ja eesmärki arvestades.³² Siseriikliku õiguse ja Euroopa Liidu õiguse vastuolu korral tuleks eelistada Eesti õiguse tõlgendamist võimalikult kooskõlas Euroopa Liidu õigusega. Eesti õiguse vastuolu korral Euroopa Liidu õigusega tuleb vastuolus olev Eesti õigus jätta kohaldamata. Olukorras, kus kooskõlaline tõlgendamine pole võimalik, võib kõne alla tulla direktiivi otsekohaldamine.³³

Andmekaitse direktiivi alusel on moodustatud Euroopa Liidu liikmesriikide andmekaitseasutuste esindajatest koosnev tööühm, mis koostab andmekaitse direktiivi ühetaolise rakendamise eesmärgil arvamusi andmekaitse direktiivi tõlgendamise kohta. Euroopa andmekaitseasutuste tööühma arvamused esindavad seega Euroopa Liidu liikmesriikide andmekaitseasutuste ühiselt kujundatud seisukohti andmekaitsealastes küsimustes. Käesoleva juhendmaterjali koostamisel ongi arvestatud kõikide asjakohaste Euroopa andmekaitseasutuste tööühma arvamustega ning nendele ka viidatud.

1.3.5. Töötaja isikuandmete töötlemise alused andmekaitse direktiivi kohaselt

Andmekaitse direktiivi artiklis 7 sätestatakse juhud, mil isikuandmete töötlemine on lubatud. Artikli punktid a, b ja d on sisuliselt esindatud ka IKSis (IKS § 10 lg 1, 14 lg 1 p 4 ja § 14 lg 1 p 3). Kuigi IKS kasutab artikkel 7 punktis c sätestatuga („töötlemine on vajalik vastutava töötleja seadusjärgse

³⁰ Andmekaitse direktiivi riigisisene rakendusakt on isikuandmete kaitse seadus

³¹ EIK lahend asjas Halford vs Ühendkuningriik, 27.05.1997.

³² RK halduskolleegiumi 16. juuni 2010.a otsus asjas nr 3-3-1-36-10. Otsuses viidatud ka halduskolleegiumi 7. mai 2008. a otsusele asjas nr 3-3-1-85-07, põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 26. juuni 2008. a määrusele asjas nr 3-4-1-5-08, Euroopa Kohtu 13. novembri 1990. aasta otsusele kohtuasjas C-106/89: *Marleasing* (EKL 1990, lk I-4135, punkt 8) ja Euroopa Kohtu 15. aprilli 2008. aasta otsusele kohtuasjas C-268/06: *Impact* (EKL 2008, lk I-2483, punktid 98-101).

³³ RK halduskolleegiumi 16. juuni 2010.a otsus asjas nr 3-3-1-36-10. Kolleegium on direktiivi otsekohaldamise võimalikkusele oma varasemas praktikas osutanud näiteks 12. veebruari 2007. a otsuses haldusasjas nr 3-3-1-90-06 (p 11).

kohustuse täitmiseks“) võrreldes erinevat (laiemat) sõnastust („seaduse alusel“), võib siiski öelda, et artikkel 7 punkt c on IKS § 14 lg 1 punktiga 1 hõlmatud.³⁴

Artikkel 7 punktis f on aga sätestatud alus, millele vastet IKSis ei leidu.³⁵ Nimelt on art 7 p f kohaselt õigus isikuandmeid ilma andmesubjekti nõusolekuta töödelda ka vastutava töötleja või kolmandate isikute õigustatud huvide elluviimiseks, kui selliseid huve ei kaalu üles andmesubjekti põhiõigused ja vabadused. See alus on osaliselt realiseerunud VÕS §-s 14 ja TLS §-des 11 ja 15, mille kohaselt tööandjal on õigus nõuda ja kandidaadil kohustus anda andmeid, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi.

Eraldi tingimused sätestab andmekaitse direktiiv delikaatsete isikuandmete töötlemisele (IKSis, nagu eespool märgitud, eriregulatsiooni ei ole). Andmekaitse direktiivi üldreegel ütleb, et delikaatseid (direktiivi sõnastuses „andmete eriliigid“) isikuandmeid ei või töödelda ning sätestab siis (art 8 lg 2) erandid, mil töötlemine on siiski lubatud. Andmesubjekti nõusolekul võib delikaatseid isikuandmeid töödelda nii direktiivi (art 8 lg 1 p a) kui ka IKS-i kohaselt. Küll aga viitab direktiiv võimalusele näha liikmesriikide õiguses ette juhud, mil delikaatsete isikuandmete töötlemine on keelatud vaatamata andmesubjekti nõusolekule. Eesti õiguses on selliseks keeluks näiteks inimgeeniuuringute seaduse § 26, mis keelab tööandja poolt töötaja või töökoha taotleja kohta geneetiliste isikuandmete kogumise, sh töötajalt või töökoha taotlejalt koeproovi või DNA kirjelduse nõudmise.

Töödelda võib delikaatseid isikuandmeid direktiivi kohaselt ka juhul, kui andmesubjekt on need ilmselgelt ise avalikustanud (vaste IKS § 11 lg 1) või kui neid töödeldakse andmesubjekti või kolmanda isiku eluliste huvide kaitseks ja andmesubjekt ei ole võimeline nõusolekut andma (vaste IKS § 14 lg 1 p 3).

Artikkel 8 lõikes 2 on kolm erandit, millele IKSis vastet ei ole. Esiteks on art 8 lg 2 p b kohaselt delikaatsete isikuandmete töötlemine isiku nõusolekuta lubatud seoses vastutava töötleja kohustuste ja eriõigustega tööõiguse valdkonnas. Õiguse ulatus ja kohased tagatised peaksid olema kehtestatud siseriikliku õigusega.

Teiseks näeb art 8 lg 2 punkt e ette õiguse töödelda delikaatseid isikuandmeid õigusnõuete koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks. Tsiviilkohtumenetluse seadustik (TsMS) ning individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (ITLS) näevad ette, et vaidluse pooled peavad oma väiteid tõendama (mis on alus olemasolevate isikuandmete töötlemiseks, sh kohtule esitamiseks). Tõendina võib tsiviilkohtumenetluses esitada igasugust teavet, mis on protsessivormis. TsMSist tulenev tõendamise kohustus ei anna siiski isikule nõudeõigust tõendite teistelt isikutelt või asutustelt väljanõudmiseks. Õigus nõuda dokumendi esitamist teiselt isikult on reguleeritud VÕS §-s 1015. Kui poolel endal ei ole siiski võimalik tõendit hankida, on võimalik tõend (andmed) välja nõuda kohtu kaudu (TsMS § 236 lg 2), sh ka enne hagi esitamist eeltõendamismenetluse raames. Kriminaalmenetluses kogub tõendeid uurimisasutus, kuid kannatanul on õigus ka omalt poolt tõendeid esitada. Analoogselt tsiviilkohtumenetlusega ei anna ka kriminaalmenetluses tõendite esitamise õigus kannatanule siiski õigust nõuda kolmandatelt isikutelt endale isikuandmete esitamist.

Kolmandaks on töötlemine lubatud ka poliitilise, filosoofilise, religioosse või ametiühingulise suunitlusega ühingute poolt nende ühingute liikmete ja seotud isikute osas.

³⁴ Võimalik on tõlgendada „seaduse alusel“ siiski ka kitsalt – st töötlemine on lubatud vaid juhtudel, kui seadus selle *expressis verbis* ette näeb.

³⁵ Lisaks on artiklis 7 veel punkt e, mis näeb ette töötlemise üldiste huvidega seotud ülesande täitmiseks, kuid reeglina ei peaks see töösuhtes kohaldamisele tulema.

Kokkuvõttes tuleb märkida, et IKS-i isikuandmete töötlemise alused on võrreldes andmekaitse direktiiviga erinevalt sõnastatud, kuid vähemalt osaliselt kattuvad. Töötlemise alus võib meil lisaks IKS-ile tuleneda ükskõik millisest seadusest. Isikuandmete kaitse seaduse rakendamisel tuleb erinevusi silmas pidada ning eelistada tõlgendust, mis on enam kooskõlas andmekaitse direktiiviga.

1.4. Isikuandmete töötlemise põhimõtted

Ükskõik millisel alusel isikuandmeid ka ei töödeldaks, tuleb alati järgida IKS-i sätestatud nõudeid. Ka TLS § 41 lg 2 kordab üle, et tööandja peab tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt isikuandmete kaitse seadusele. Nende nõuete täitmine aitab vähendada töötaja põhiõiguste, eeskätt eraelu puutumatuse, riive intensiivsust.

Kõige olulisemad juhised isikuandmete töötlejale on esitatud IKS §-s 6 (selgitusi nende põhimõtete rakendamise kohta leiab ka juhendmaterjali punktist 3.3.2.).

- **Seaduslikkuse põhimõte** – isikuandmeid võib koguda³⁶ vaid ausal ja seaduslikul teel. Seaduslikul teel tähendab muuhulgas seda, et töötlemine on lubatud vaid seaduses sätestatud alustel. See põhimõte vastab andmekaitse direktiivi art 6 lg 1 punktile a, kus küll „ausa“ töötlemise asemel on nõutud „õiglast“ töötlemist.
- **Eesmärgikohasuse põhimõte** – isikuandmeid võib koguda üksnes määratletud ja õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks ning neid ei või töödelda viisil, mis ei ole andmetöötlemise eesmärkidega kooskõlas. Andmekaitse direktiivi art 6 lg 1 p b nõuab, et eesmärgid peaksid olema määratud kindlaks täpselt ja selgelt.
- **Minimaalsuse põhimõte** – isikuandmeid võib koguda vaid ulatuses, mis on vajalik määratletud eesmärkide saavutamiseks (vastab andmekaitse direktiivi art 6 lg 1 punktidele c ja e). Ulatuses all tuleb mõelda ka ajalist ulatust – töötlemine tuleb lõpetada ja andmed kustutada või viia isikustamata kujule kohe kui on täidetud eesmärgid, milleks nad koguti (vt ka IKS § 24 p 1).
- **Kasutuse piiramise põhimõte** – isikuandmeid võib muudel eesmärkidel kasutada üksnes andmesubjekti nõusolekul või selleks pädeva organi loal (andmekaitse direktiivis sellele vastavat eraldi sätet ei ole).
- **Andmete kvaliteedi põhimõte** – isikuandmed peavad olema ajakohased, täielikud ning vajalikud seaduslikule andmetöötlemise eesmärgi saavutamiseks (vastab andmekaitse direktiivi art 6 lg 1 punktile d). Nõuet „vajalikud“ tulebki Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul pidada määravaks kriteeriumiks konkreetse töötlemisjuhu seaduslikkuse hindamisel.
- **Turvalisuse põhimõte** – isikuandmete kaitseks tuleb rakendada turvameetmeid, et kaitsta neid tahtmatu või volitamata töötlemise, avalikuks tuleku või hävimise eest (andmekaitse direktiivi art 17). Seejuures tuleb töötaja andmeid kaitsta ka teiste kolleegide eest.
- **Individuaalse osaluse põhimõte** – andmesubjekti tuleb teavitada tema kohta kogutavatest andmetest, talle tuleb võimaldada juurdepääs tema kohta käivatele andmetele ja tal on õigus nõuda ebatäpsuste või eksitavate andmete parandamist (andmekaitse direktiivi art 12-14). IKS §-dest 15 ja 19 tuleneb täiendavalt töötaja õigus teada, kellele tema isikuandmeid on edastatud (ettevõttevälised isikud, nt maksu- ja tolliamet, haigekassa) ning kes neid andmeid veel töötleb (ettevõttesisesed isikud ning ettevõttega seotud isikud, nt raamatupidamisteenuse osutaja).

³⁶ IKS §-s 6 on ekslikult viidatud vaid ühele töötlemisele liigile, kogumisele. IKS §-s 6 sätestatud nõuded laienevad tegelikult siiski kõikidele töötlemise liikidele.

1.5. Isikuandmete töötlemise eesmärgid

IKS § 6 punktid 2 ja 4 (eesmärgikohasuse ja andmete kasutamise piiramise põhimõtted) sätestavad, et isikuandmeid võib koguda üksnes määratletud ja õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks ning neid ei või töödelda viisil, mis ei ole andmetöötlemise eesmärkidega kooskõlas. Isikuandmeid võib muudel eesmärkidel kasutada üksnes andmesubjekti nõusolekul või selleks pädeva organi loal.³⁷

Andmetöötlemise eesmärgi määratlemise nõue on ilmselt kõige olulisema tähtsusega põhimõte, sest sellest sõltub kogu andmetöötlemise seaduslikkus. Kui eesmärk ei ole seaduslik, on igasugune järgnev töötlemine (peale kustutamise) ebaseaduslik. Eesmärk peab olema kindlaks määratud enne andmete kogumist. Seejuures peab eesmärk olema määratletud täpselt ja selgelt. Koos eesmärgiga tuleb IKS § 15 lg 1 kohaselt ka määratleda, milliseid isikuandmeid on vaja töödelda.

Eesmärgi ja töödeldavate andmete täpne määratlemine teenib andmetöötlemise läbipaistvuse eesmärki. Eesmärgi täpne sõnastamine on ühelt poolt vajalik tööandjale endale - selleks, et hinnata, kas planeeritav isikuandmete töötlemine on seaduslik ja proportsionaalne. Teiselt poolt on see vajalik töötajatele, kellel peab olema võimalus saada adekvaatne üleaade isikuandmete töötlemisest. Kui isikuandmete töötlemise eesmärki pole võimalik tuvastada või sellest aru saada, on töötajal õigus IKS § 21 lg 1 kohaselt (ning Andmekaitse Inspeksioonil IKS § 33 lg 2 kohaselt) nõuda isikuandmete töötlemise lõpetamist.

Kindlasti ei saa eesmärgiks olla „isikuandmete töötlemine“. Isikuandmete töötlemine on vahend eesmärgi saavutamiseks, mitte eesmärk iseenesest. Sellised eesmärgi kirjeldused nagu „töötajate kontrollimiseks“, „töökohustuste täitmise kontrollimiseks“ või „turvalisuse tagamiseks“ ei ole Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul piisavalt selgelt määratletud. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul tuleb igal konkreetsel juhul määratleda, millise töökohustuse kontrollimiseks või milliste turvariskiga seoses isikuandmeid töödeldakse, näiteks:

- a) „töötaja poolt tööajast kinnipidamise kontrollimiseks kogutakse uksekaardi logiandmeid“;
- b) „müügisaali videosalvestussüsteemi kasutatakse müüdava kauba ja müügisaali sisustuse varastamise ja rikkumise ennetamiseks ning selliste juhtumite uurimiseks“;
- c) „töötajate e-posti filtreeritakse automatiseeritult tarkvara abil selleks, et hoiduda rämpspostist ning kaitsta arvutisüsteemi e-posti teel leviva pahavara eest“.

Kogutud isikuandmeid võib töödelda vaid sellistel eesmärkidel, mis on kooskõlas andmete kogumise eesmärgiga. Algse eesmärgiga vastuolus olevaks otstarbeks kasutamine on IKS § 6 p 4 kohaselt lubatud vaid andmesubjekti nõusolekul (v. a teadustöö ja statistika). Nõusoleku kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2. Ka andmekaitse direktiivi art 6 lg 1b sätestab, et andmeid ei või töödelda hiljem viisil, mis on vastuolus andmete kogumise eesmärkidega. Seda sätet silmas pidades on rahvusvahelises kirjanduses leitud, et kogutud andmete säilitamist kogumise eesmärgiga seotud vaidluste tarbeks ei peeta andmete kogumise eesmärgiga vastuolus olevaks ning selle jaoks ei pea eraldi küsima nõusolekut. Näiteks Euroopa Nõukogu soovitus on märgitud, et andmed tööle kandideerija kohta tuleb reeglina kustutada kohe, kui on selge, et kandidaat ei osutunud valituks, kuid vajadusel võib andmeid säilitada võimalikke õigusvaidlusi silmas pidades, kuid ainult niikaua, kuni saab vaidlustada.³⁸

³⁷ IKS § 16 kohaselt on isikuandmete täiendav töötlemine ilma andmesubjekti nõusolekuta lubatud küll veel ka teaduse ja statistika huvides (IKS §-s 16 sätestatud tingimustel).

³⁸ EN soovitus nr R (89) 2 Töösuhete eesmärgil kasutatavate isikuandmete kaitse kohta, 1989. Artikkel 29 töögrupp soovust on märkinud, et õigusvaidluste vajadusteks on säilitamine õigustatud vaid juhul, kui vaidluse tekkimise võimalus on reaalne. Kõikide töötajate (delikaatsete) isikuandmete säilitamine seetõttu, et ühel päeval üks neist

Tõendusmaterjali kogumine ongi ilmselt kõige tavalisem põhjus, miks mingeid andmeid soovitakse säilitada ja täiendavalt töödelda. Näiteks turvakaamera salvestusi tahetakse tihti kasutada selleks, et tõendada töötaja töökohustuste rikkumist. Andmete pikemat säilitamist ja hilisemat tõendamiseks kasutamist saab aga aktsepteerida IKS § 6 p 2 kohaselt ainult juhul, kui see on seotud andmete kogumise eesmärgiga. Andmekaitse Inspeksioon leiab tulenevalt IKS § 6 p-st 2, et kui videokaamera paigaldati kontoris üksnes selleks, et tööajavälisel ajal sissemurdumiste kohta tõendusmaterjal salvestada, ei või salvestisi kasutada selleks, et analüüsida, kui palju töötajad tööajaväliselt kontoris viibisid (ja seega tööandja ressursse kulutasid) või kas koristaja tegi oma tööd ikka korralikult. Kui uksekaarte kasutatakse selleks, et takistada volitamata isikute juurdepääs ruumidesse, ei või uksekaardi logisid kasutada töötajate tööajast kinnipidamise uurimiseks.

Ka tööandja domeeniga elektronpostiaadressilt saadetud ja sellele laekunud kirjade salvestamisel on mingi eesmärk. Reeglina on selleks kirjavahetuse kättesaadavuse tagamine teatava ajaperioodi jooksul. Säilitamise aeg võib olla jäetud töötaja otsustada (kes kustutab ebavajalikud kirjad), lisaks võidakse kasutada automaatarhiveerimist või –kustutamist. Kui töötaja e-postkasti sisust tehakse regulaarselt varukoopiad, tuleb määratleda sellise andmetöötluse eemärk ning varukoopiate tegemisest töötajat teavitada. Andmekaitse Inspeksioon on tulenevalt IKS § 6 p-st 2 seisukohal, et kui eesmärgiks on tööalase kirjavahetuse säilitamine, ei või koopiaid hiljem kasutada selleks, et uurida töötaja poolt kolleegile või kolmandatele isikutele saadetud eraviisilise sisuga kirju.

On selge, et töökohustuste rikkumise puhuks õiguskaitsevahendite kasutamise korral võib tööandjal olla vajalik oma nõuete tõendamine. Tööandja ei tohiks jääda lootma sellele, et kui midagi on juhtunud, küllap mingid tõendid ikka leiab - tõendite kogumise vajadus tuleb läbi mõelda varem, enne andmete koguma hakkamist. Lisaks sellele, et IKSiga vastuollu minev tõendite kogumine rikub töötajate põhiõigusi, ei pruugi selliselt kogutud tõenditest ka midagi kasu olla. TsMS § 238 lg 3 p 1 nimelt sätestab, et kuriteo toimepanemise või põhiõiguste õigusvastase rikkumise läbi saadud tõendeid ei pea kohus vastu võtma. Isikuandmete töötlemise nõuete rikkumine on põhiõiguste rikkumine ning seega ei pea kohus IKSis sätestatud reegleid rikkudes kogutud isikuandmeid tõendina aktsepteerima. Salakaamerate kasutamine ja sõnumisaladuse rikkumine on üldiselt ise kriminaalkorras karistatav, kuid lisaks on selliste meetmetega saadud tõendid ka kriminaalmenetluses lubamatud. Riigikohus on märkinud, et erinevalt muudest tõendi kogumise viisidest toob mistahes jälitustoimingu käigus toimunud seaduserikkumine endaga automaatselt kaasa saadud teabe tõendina kasutamise lubamatuse.³⁹

Tihti tekib siiski vajadus hakata kogutavaid andmeid kasutama veel muudel eesmärkidel. Näiteks võib tööandja otsustada, et tööruumidesse sissepääsuks kasutatavaid uksekaarte hakatakse edaspidi kasutama ka tööajast kinnipidamise jälgimiseks. Kuid tulenevalt IKS § 6 punktist 4 ei saa hakata tööajast kinnipidamise kontrollimiseks kasutama selleks hetkeks juba olemasolevaid, varem kogutud uksekaardi kasutamise logiandmeid.

IKSist ei tulene, et andmete töötlemise eesmärgid tuleks kirjalikult formuleerida. Küll aga sätestab **IKS § 6 p 7 sätestab põhimõtte, mille kohaselt tuleb andmesubjekti teavitada tema kohta andmete kogumisest**. Teavitamine võib toimuda ka suuliselt. IKS § 15 lg 1 sätestab, et isikuandmete töötleja peab andmesubjektile teatavaks tegema isikuandmete koosseisu, andmete allikad ning andmed isikuandmete töötlejate kohta. Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et IKS § 15 lg 1 sõnastusest ei saa teha järeldust, et andmete töötlemise eesmärki ei pea avaldama (see ei ole olnud seadusandja

võib mingi nõude esitada, ei ole põhjendatud. *Article 29 Data Protection Working Party Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, p8.

³⁹ RK otsus 3-1-1-81-08.

eesmärk, mida kinnitab ka IKS-i seletuskiri). AndmekaitseDirektiivi art 11, mis on IKS § 15 aluseks, sätestab samuti selgelt, et teatada tuleb töötlemise eesmärk. Lisaks tuleneb andmesubjekti õigus saada infot töötlemise eesmärgi kohta ka IKS §-st 19.

Kui IKS sätestab aktiivse teavitamiskohustuse andmete töötlejale selleks puhuks, kui andmete allikaks ei ole andmesubjekt ise, siis andmekaitseDirektiivi art 10 kohaselt eksisteerib aktiivne teavitamiskohustus ka siis, kui andmed kogutakse isikult endalt. See tähendab, et andmekaitseDirektiivi kohaselt tuleb andmete kogumisel, ükskõik kas andmesubjektilt endalt või mujalt, andmesubjektile alati avaldada, milleks andmeid kogutakse.

AndmekaitseDirektiivi kohaselt tuleb andmete kogumisest andmesubjekti teavitada hiljemalt andmete salvestamise ajal. IKS § 15 lg 1 kohaselt tuleb teavitada viivitamatult pärast isikuandmete saamist, parandamist või enne kolmandale isikule edastamist. IKS-i seletuskiri selgitab, et isikuandmete töötleja peab olema ise aktiivne teavitamisvõimaluste otsimisel. Nõutava hoolsuse määr teavitamiskohustuse täitmisel sõltub konkreetse juhtumi asjaoludest, eelkõige tuleks silmas pidada andmete töötlemisega andmesubjekti õigustesse sekkumise intensiivsust ja ulatust.

Teavitamiskohustust ei ole juhul, kui isikuandmete töötlemine on ette nähtud seaduses. Seadusega ette nähtud isikuandmete töötlemisega on tegu näiteks tööandja poolt haiguslehele kande tegemine ning haiguslehe haigekassale edastamine.

Olgugi et töötajaid võib andmete töötlemisest teavitada ka suuliselt, võiks tööandja siiski kaaluda töötajate andmete töötlemise kohta selgitava dokumendi (näiteks „privaatsuspoliitika“) koostamist.⁴⁰ Sellises dokumendis saaks lihtsamal keeles lahti selgitada, milliseid andmeid mis eesmärkidel ettevõtte töötajate kohta kogub, kuidas kasutab, kaua säilitab, kuidas töötaja saab oma andmetega tutvuda ning kelle poole töötaja võiks küsimuste tekkimisel pöörduda.

⁴⁰ Erinevalt Eestist on privaatsuspoliitika paljudes riikides ettevõtete kodulehel tavapärane nähtus. Kodulehel avaldatavas privaatsuspoliitikas selgitatakse reeglina seda, kuidas ettevõtte oma klientide andmeid töötleb.

II ENNE TÖÖSUHTE ALGUST

2.1. Kandidaadi kohta andmete kogumine

Enne töösuhte algust ei saa tööandja poolt tööle kandideerivate inimeste isikuandmete töötlemise aluseks olla IKS § 14 lg 1 punkt 4, sest lepingut ei ole veel sõlmitud (seega ei saa ka töödelda andmeid lepingu täitmiseks). **Üldiseks aluseks kandidaatide isikuandmete töötlemisele on seega kandidaadi nõusolek. Samas võib eriseadustest tuleneda tööandjale õigus või isegi kohustus koguda kandidaadi kohta andmeid ka ilma tema nõusolekuta** (näiteks karistusandmete uurimine teatud ametite puhul). Siiski seavad IKS, TLS ja VÕS piirangud sellele, milliseid andmeid tööandja kandidaadi nõusoleku alusel koguda võib.

Üldised raamid isikuandmete töötlemisele seab IKS § 6, mis sätestab isikuandmete töötlemise põhimõtted. Nendest tulenevalt peab tööandja andmete kogumisel alati eelnevalt hindama, kas andmed on ikka tõesti valiku tegemiseks vajalikud (eesmärgipärasuse nõue) ning kas just sellises ulatuses (minimaalsuse nõue).

TLS § 11 sätestab tööandjale kandidaatide kohta andmete kogumisele väga konkreetselt piirangu: „**tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.**“

VÕS § 14 lg 2 kohaselt peavad pooled lepingueelsete läbirääkimiste käigus või lepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades teatama üksteisele kõikidest asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi, välja arvatud asjaoludest, mille teatamist ei saa teine pool mõistlikult oodata.

Lisaks tuleb alati ka lepingueelsetes suhetes käituda VÕS §-s 6 sätestatud hea usu põhimõtte kohaselt.

Käesoleva juhendmaterjali punktis 1.3.2. on selgitatud, et töösuhtes saab töötaja nõusolek olla töötaja isikuandmete töötlemise aluseks vaid juhul, kui töötajal on tõepoolest võimalik vabalt, ilma sanktsioone kartmata, otsustada, kas ta nõustub oma andmete töötlemisega. Euroopa andmekaitseasutuste töörühm on aga väljendanud seisukohta, et ka juba kandideerimisfaasis ei pruugi tööle kandideerija nõusolek olla nõuetekohane ehk täiesti vabal tahtel põhinev.⁴¹ Euroopa andmekaitseasutuste töörühm selgitab, et kui nõusolekust keeldumine on teoreetiliselt võimalik, kuid selle tagajärjeks oleks töö saamise võimaluse kaotamine, ei saa rääkida vabal tahtel antavast nõusolekust. Lisaks märgib Euroopa andmekaitseasutuste töörühm, et eriti ilmekalt avaldub nõusoleku andmise üle otsustamise vabaduse puudumine olukorras, kus kõik ühe valdkonna tööandjad küsivad samu küsimusi.⁴² Andmekaitse Inspektsioon nõustub, et eeskätt suure tööpuuduse tingimustes on paljud inimesed sundolukorras ning teevad ükskõik mida, peaasi, et tööle saaks. Seetõttu ongi väga oluline järgida kohustust käituda heas usus ning mitte kasutada ära tööle kandideerijate rasket majanduslikku olukorda selleks, et küsida kandidaadilt nõusolekut selliseks andmete kogumiseks, millega inimesed normaalse tööturu olukorras ei nõustuks.

⁴¹ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, lk 23.

⁴² Samas.

2.1.1. Milliseid andmeid võib tööle kandideerivalt isikult endalt küsida

Kuigi kandideerimisfaasis töötleb tööandja kandidaadi andmeid kandidaadi nõusoleku alusel, seab TLS § 11 sellele piirangu: **nõuda võib ainult neid andmeid, mille suhtes tööandjal on õigustatud huvi. Seega ei saa ka kandidaadi nõusolekuga õigustada selliste andmete nõudmist, mille vastu tööandjal õigustatud huvi puudub.** Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

Õigustatud huvi puudumise eeldamine tähendab seda, et vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.

Õigustatud huvi tuleb Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul hinnata lähtuvalt konkreetsest töösuhtest, võttes arvesse täidetava ametikoha nõudeid. Lisaks kirjalikele dokumentidele, nagu õigusaktid, ametijuhend ja tööleping, võivad nõuded ametikoha suhtes tuleneda ka näiteks kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest ning käitumiskoodeksitest.

TLS seletuskirjas märgitakse, et äratuntavaks oluliseks huviks on töölepingu puhul näiteks füüsiline vastupidavus, kui see on töö tegemise üks eelduseid. TLS seletuskirja kohaselt saab sellisteks küsimusteks, mille vastu tööandjal eelduslikult huvi ei ole, pidada muuhulgas küsimusi pereplaneerimise, veendumuste ja hobide kohta. Ka Andmekaitse Inspeksioon nõustub, et üldjuhul ei tohiks tööandjal hobide vastu õigustatud huvi esineda, kuid täiesti välistatud see ilmselt tõesti pole. Küll aga ei saa õigustused hobide kohta küsimuste esitamiseks olla üldist laadi, vaid peavad olema objektiivselt põhjendatud ning ametikoha nõuetega seostatavad. Näiteks asjaolu, et kandidaadile meeldib krossi sõita või langevarjuhüppeid harrastada, ei saa olla Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul tööandja õigustatud huviks lihtsalt sel põhjusel, et tööandja saab sellest teha järelduse, et töötaja võib tihti (vigastuste tõttu) haiguslehele jääda.

On avaldatud arvamust, et hobid võivad hästi iseloomustada kandidaadi isikut ning anda eeliseid töökoha saamisel - näiteks innovatiivse või loova meeskonnaliikme otsingutel võivad omapärased hobid olla heaks indikaatoriks. Andmekaitse Inspeksioon kahtleb, kas sellist põhjendust saab siiski käsitleda õigustatud huvina. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul peaksid esinema siiski konkreetsemad seosed hobide ning ametikoha nõuete vahel. Hobid ja harjumused võivad Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul olla tööandja õigustatud huvi objektiks näiteks juhul, kui ametiga selgelt kaasneb märkimisväärne avalik huvi töötaja isiku vastu või kui töötaja peab olema oluliseks eeskujuks (näiteks kooli direktor). Sellisel juhul peaks huvi piirduma ainult selliste hobide ja harjumuste väljaselgitamisega, mis ametiga ühiskonnas üldiselt tunnustatud moraalkriteeriumite kohaselt kokku ei sobi.

Avaldatud on arvamust, et pearaamatupidaja kohale kandideerijate puhul on oluline teada, ega pole tegemist nt kasiinosõltlasega. Kasiinosõltuvus ei ole siiski kindlasti enam hobi, vaid haigus (ja seega kuulub delikaatsete isikuandmete hulka).

Ka Euroopa Andmekaitseinspektor leiab, et kohustuslikuks ei tohiks teha vastamist küsimusele tööga mitteseotud oskuste, sportimise ja sotsiaalsete tegevuste kohta.⁴³ Samas aktsepteeritakse vajadust selgitada välja kandidaadi sobivus ka pikemas perspektiivis, võttes arvesse võimalikku karjääriarengut.⁴⁴

⁴³ European Data Protection Supervisor, *Guidelines concerning the processing operations in the field of staff recruitment*, 2008.

⁴⁴ EN soovitus nr R (89) 2öösuhete eesmärgil kasutatavate isikuandmete kaitse kohta, 1989, p 4.3.

Praktikas on tihti huvi tuntud ka selle vastu, kas tööandjal on õigus nõuda lisaks kooli lõpudiplomile ka hinnetelehte. Hinnetelehed kehtivad ainult koos diplomiga, aga mitte vastupidi. Diplom kehtib ka ilma hinneteleheta. Seega ei saa põhjendada hinnetele nõudmist sellega, et diplom ilma hinneteleheta ei kehti. Kas aga tööandjal võiks olla õigustatud huvi lisaks diplomile ka hinnetelehe vastu, tuleb hinnata konkreetse ameti seisukohast. Hinnetelehel on kajastatud läbitud õppeained ning näiteks ameti pidamiseks vajaliku õppeaine läbimise tõendamiseks võib hinnetelehte nõudmine olla Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul õigustatud.

Andmed, mille suhtes tööandjal ei peaks reeglina õigustatud huvi olema, langevad paljuski kokku ka selle loeteluga, mille alusel ei tohi kandidaate töölevärbamisel diskrimineerida. Võrdse kohtlemise seaduse § 2 kohaselt ei tohi töötaja valimisel eelistusi teha rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude, ega seksuaalse sättumuse alusel.⁴⁵ Põhiseaduse § 12 keelab lisaks diskrimineerimise ka keele, päritolu ning varalise ja sotsiaalse seisundi tõttu. Ametiühingute seaduse § 19 keelab tööotsija õiguste piiramise töötajate huvide esindamise tõttu või sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest.

Samas näiteks kui keeleoskus on ametikoha kvalifikatsiooninõuete osa, on andmete nõudmine keeleoskuse kohta siiski õigustatud; naisbaleriini värbamisel on tema sugu oluline; poliitilised vaated omavad tähtsust erakonna kontori töötajate puhul, aga mitte autojuhina töötamiseks; usuline kuuluvus võib omada tähtsust religioosse ajalehe peatoimetaja puhul.⁴⁶ Foto (mis ju muuhulgas annab infot ka isiku rassilise kuuluvuse kohta) vastu saab Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul olla õigustatud huvi töökohtade puhul, kus välimus ongi tõepoolest määrava tähtsusega, nt modellid, konkreetse filmirolli osatäitja.

Lisaks õigustatud huvi olemasolu nõudele peab kandidaatide isikuandmete töötlemisel järgima kõiki IKS-i nõudeid, sh IKS § 6 punktides 2 ja 3 sätestatud minimaalsuse ja eesmärgipärasuse nõuet. **Kõikide küsitavate andmete puhul peab tööandja endale aru andma, kas andmed on ikka tõesti valiku tegemisel vajalikud ning kas just sellises ulatuses.** Näiteks väärteo- ja kriminaalkaristuste osas saab tööandjal Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul õigustatud huvi olla reeglina vaid kehtivate karistuste vastu ning ainult selliste süütegude osas, mis omavad tähtsust konkreetse ametikoha puhul.⁴⁷ Vales kohas sõidutee ületamine või parkimisnõuete rikkumine on väärteokorras karistatav, kuid selliste süütegude vastu ei ole Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul õigustatud huvi tööandjal, kui ta palkab endale raamatupidajat või koristajat. Õigustatud huviks ei saa Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul pidada soovi teada saada, kas „kandidaat on ikka aus inimene“ või kas talle saab usaldada „vara käitlemist“. Õigustatud huvi kandidaadi poolt varavastaste kuritegude sooritamise kohta info saamiseks sõltub kindlasti sellest, milliste varaliste väärtustega on tegemist ning kuidas käitlemine toimub (kas töötaja töötab üksi ilma järelevalveta või koos teiste kolleegidega, kas tööd tehakse kliendi juuresolekul).

Neid reegleid tuleb silmas pidada ükskõik mis viisil kandidaadilt andmete küsimisel, sh ka juba töökuulutuses nõutavate andmete loetlemisel, küsimuste ankeedi koostamisel, töövestluse

⁴⁵ Võrdse kohtlemise seadus ei välista samas võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes ka muude tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

⁴⁶ Delikaatsete isikuandmete küsimise kohta loe täpsemalt juhise p 2.1.4.

⁴⁷ Karistuse kustumine tähendabki seda, et inimene on karistuse ära kandnud ning süüteo toimepanemist ei saa talle enam ühiskonnas jätkuvalt ette heita. Kustunud karistuste kohta andmete saamisele on seetõttu ka seadusega sätestatud piirangud.

lääbiviimisel. Seejuures ei ole vahet, kas värbamist toimetab tööandja ise või kasutab ta selleks tööjõuvahendusfirmat.

Tööandja ei saa eeldada, et töötaja oskab hinnata adekvaatselt, mille vastu tööandjal on põhjendatud huvi ja mida küsib tööandja selleks, et selgitada välja kõige „mugavam“ töötaja. Seepärast on oluline, et tööandja selgitaks küsimuste esitamisel, mis eesmärgil ta midagi küsib, kuidas see on tulevase tööga seotud. Andmete töötlemise eesmärgi selge ja täpse määratlemise nõue tuleneb tegelikult otseselt ka IKSist (§ 6 p 2). Selgitamise kasu on mõlemapoolne – kandidaat saab aru, mis eesmärgil temalt andmeid küsitakse ning väheneb oht, et ta peab ekslikult küsimust põhjendamatuks ning seetõttu ei anna tõest infot. Kui tööandja ei selgita, mis põhjusel ta andmeid küsib, peaks kandidaat küsimusi hindama mõistlikkuse põhimõttest (VÕS § 7) lähtudes – milliste asjaolude vastu võiks olla õigustatud huvi samas olukorras heas usus tegutseval isikul.

Andmekaitse Inspektsioon nõustub Euroopa andmekaitseasutuste töörühma seisukohaga, et töösuhtes tööandja kohustuste täitmiseks vajalike andmete kogumine juba kandideerimisfaasis ei ole õigustatud.⁴⁸ Tööle värbamise protsessis saab olla õigustatud huvi ainult selliste asjaolude vastu, mille põhjal tehakse tööle värbamise otsus. Seega ei või tööandja küsida kõikidelt kandidaatidelt nende pangarekvisiite, alaealiste laste olemasolu, ametiühingu liikmeksolekut põhjendusega, et tööandjana on tal vaja andmeid, et palka maksta, ametiühingu liikmemakse kinni pidada ning lapsevanematele täiendavaid puhkusepäevi anda. Selliste andmete küsimine on õigustatud ainult sellelt, kelle tööandja on välja valinud ja otsustanud tööle võtta.

Kokkuvõttes: tööandjal on õigus nõuda tööle kandideerijalt vaid selliseid andmeid, mis on vajalikud värbamisotsuse tegemise faasis ja mille teadmiseks eksisteerib tööandja õigustatud huvi seostatuna konkreetse töösuhte iseloomuga ja täidetava ametikoha nõuetega.

2.1.2. Kas andmete esitamise võib teha vabatahtlikuks?

Kuivõrd TLS § 11 kasutab sõna „nõudma“, siis võib tekkida küsimus, kas tööandja võib kuulutuses või muul viisil märkida, et teatud andmete esitamine kandidaadi poolt on soovitatav (tuleb kasuks) - st ta otseselt ei nõua andmete esitamist. Nagu eelmises punktis märgitud, piirab TLS § 11 tööandja poolt kandidaadi andmete töötlemist sõltumata sellest, et kandidaat annab töötlemiseks nõusoleku. Andmekaitse Inspektsioon on seisukohal, et andmeid, mille vastu tööandjal õigustatud huvi ei ole, kuid mida tööandja võib näiteks pidada kasulikuks võrdsete kandidaatide vahel valiku tegemisel, võib tööandja küsida tingimusel, et sellistele küsimustele vastamata jätmine ei mõjuta kandideerimisvõimalusi. Küsimused tuleks sel juhul selgelt eristada selle järgi, kas neile vastamine on kandideerimise eelduseks või lihtsalt annab kandidaadile võimaluse esitada enda kohta täiendavat informatsiooni, mis võib kandidaadile eeliseid tuua.

Näide. Ettevõtte otsib kontoritarvete müügiesindajat. Ettevõttes on kombeks korraldada mitu korda aastas sprotlikke üritusi. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei ole ettevõttel kandidaatide spordiharrastuste vastu õigustatud huvi TLS § 11 mõttes, kuid kandidaadi spordihuvi võib olla tööandja silmis eeliseks. Kui ettevõtte kandidaadi sportimise kohta küsib, ei tohiks kandidaati valikust välja jätta sellele küsimusele vastamata jätmine tõttu.

Selliste täiendavate andmete küsimisel ei tohi siiski eksida diskrimineerimiskeeldude vastu. TLS seletuskirjas viidatakse praktikas väga levinud olukordadele, mil tööandja tunneb huvi töötaja

⁴⁸ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context.

eraeluliste andmete, nt laste vanuse või tulevase pereplaneerimise kohta, et leida töötaja, kes keskenduks maksimaalselt, ilma takistusteta, töötamisele. Seletuskirjas on märgitud, et sellise informatsiooni kasutamine töötaja valikul on ilmselgelt diskrimineeriv.

Nii tööandja kui ka kandidaadi seisukohast vaadates saab heaks lahenduseks pidada levinud praktikat, kus kandidaadil lihtsalt palutakse esitada elulookirjeldus ja kandideerimisavaldus (või motivatsioonikiri). Sellisel juhul on kandidaadil võimalik vabalt otsustada, mis isikuandmeid ta soovib avaldada. Kuivõrd kandidaat on andmed ise avaldanud, võib tööandja neid andmeid ka vabalt kandideerimisprotsessis kasutada (pidades siiski silmas diskrimineerimiskeeldu). Kui elulookirjelduses pole kajastatud andmeid, mille vastu tööandjal on tõepoolest õigustatud huvi, on tööandjal võimalik need täiendavalt juurde küsida.

Kui tööandja aktsepteerib ainult tööportaalide kaudu kandideerimist, siis tuleks vaadata, kas tööportaalil saab koostada elulookirjelduse omal äranägemisel või tuleb kasutada etteantud formulari ning kas ja millistele küsimustele vastamine on kohustuslik. Tööportaalide teenuste kasutamine ei vabasta tööandjat vastutusest IKS ja TLS nõuete täitmise eest, kuivõrd tööandja on sellisel juhul ikkagi vastutav töötleja IKS § 7 mõttes. Seetõttu peakski tööandja üle kontrollima tööportaali poolt kandidaatidelt nõutavad andmed.

2.1.3. Info kandidaadi majanduslike huvide kohta

Tööandjad soovivad tihti saada infot töötaja ja tema lähedaste seoste kohta erinevate ettevõtetega, infot töötaja varade ning muude sissetulekute kohta, põhjendades seda vajadusega selgitada välja võimalik huvide konflikt oht.⁴⁹

Kui eesmärk on välistada töötaja poolt konkurentsi osutamine, tuleb järgida TLS § 23 jj sätteid. TLS § 23 võimaldab töötajaga sõlmida konkurentsipiirangu kokkuleppe. TLS § 27 kohaselt peab töötaja andma tööandjale tööandja nõudel töölepingu kehtivuse ajal teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust konkurentsipiirangust kinnipidamise kontrollimisel. Oluline on siinkohal rõhutada, et TLS § 27 kohaselt peab töötaja konkurentsipiirangust kinnipidamise kontrollimiseks andma infot töölepingu kehtivuse ajal, mitte enne seda. Kandideerimisfaasis ei ole seega tööandjal TLS § 27 alusel niisugust informatsiooni õigus nõuda. Küll aga on kandideerimisfaasis võimalik kandidaate informeerida, et tööleping hakkab sisaldama ka konkurentsipiirangut (täpsustades ühtlasi, milliseid tegevusi selle all silmas peetakse). Sellisel juhul on kandidaadil võimalik nõudega ette arvestada hinnates, kas tal on selle tingimusega vastuollu minevaid tegevusi ning otsustada, kas ta on pakutava töökoha nimel nõus neist tegevustest loobuma. Kandidaadilt võib küsida ka üldist kinnitust, et ei esine loetletud takistusi.

Lisaks konkurentsipiirangule võidakse infot majanduslike huvide kohta soovida selleks, et töötaja ei kasutaks ära ettevõtte äritegevust enda huvides, nt tehes ettevõtte klientide kohta siseinfot ära kasutades endale kasulikke tehinguid, eelistades pakkujate hulgast endaga seotud ettevõtteid jms. Andmekaitse Inspeksioon ei näe, et tööandjal võiks sellise informatsiooni küsimiseks kandideerimisfaasis õigustatud huvi olla.

2.1.4. Delikaatsed isikuandmed värbamisprotsessis

Delikaatsed isikuandmed IKS § 4 lg 2 kohaselt on:

⁴⁹ Praktikast on näiteks teada juhtum, kus ettevõtte nõudis kandidaatidelt andmeid nende lähisugulaste kohta selleks, et vältida sellise inimese tööle võtmist, kelle sugulased töötavad konkurentide juures.

- 1) poliitilisi vaateid, usulisi ja maailmavaatelisi veendumusi kirjeldavad andmed, välja arvatud andmed seadusega ettenähtud korras registreeritud eraõiguslike juriidiliste isikute liikmeks olemise kohta;
- 2) etnilist päritolu ja rassilist kuuluvust kirjeldavad andmed;
- 3) andmed tervises seisundi või puude kohta;
- 4) andmed pärilikkuse informatsiooni kohta;
- 5) biomeetrilised andmed (eelkõige sõrmejälje-, peopesajälje- ja silmairisekujutis ning geenandmed);
- 6) andmed seksuaalelu kohta;
- 7) andmed ametiühingu liikmelisuse kohta;
- 8) andmed süüteo toimepanemise või selle ohvriks langemise kohta enne avalikku kohtuistungit või õigusrikkumise asjas otsuse langetamist või asja menetluse lõpetamist.

Nagu näha, langeb see loetelu paljuski (punktid 1, 2, 3, 6, 7) kokku nende andmetega, mille tuginedes alusel ei tohi teha töötajat valikut (diskrimineerimiskeeld). Andmekaitse direktiivi kohaselt kuuluvad andmete eriliigi kategooriasse (millele Eestis vastabki mõiste „delikaatsed isikuandmed“) andmed õigusrikkumiste ja süüdimõistvate kohtuotsuste kohta üldisemalt (mitte ainult enne süüdimõistmist).

Nii nagu on ka selgitatud juhendmaterjali punktis 1.3., ei ole IKSis, erinevalt andmekaitse direktiivist, põhimõtteliselt erinevat regulatsiooni delikaatsete isikuandmete töötlemise kohta. Sellest tulenevalt on Eesti õiguse kohaselt **delikaatsete isikuandmete kogumine kandidaatide kohta lubatud samadel alustel nagu muude isikuandmete kogumine, st kandidaadi nõusolekul ja tingimusel, et tööandjal on just selliste andmete vastu õigustatud huvi**. Mõnede andmete kogumine on ka otseselt seadusega keelatud – nt inimgeeniuringute seaduse § 26 kohaselt on tööandjal keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid töökoha taotleja kohta või nõuda töökoha taotlejalt koeproovi või DNA kirjelduse andmist.

Andmekaitse Inspeksioon märgib siiski, et õigustatud huvi delikaatsete isikuandmete kogumiseks peaks hindama rangemalt ja kitsamalt. Nimelt ei luba andmekaitse direktiiv (art 8) erinevalt muudest isikuandmetest töödelda delikaatseid isikuandmeid tööandja õigustatud huvide elluviimise eesmärgil. Delikaatseid isikuandmeid lubab andmekaitse direktiivi art 8 töödelda tööandja eriõiguste ja kohustuste teostamiseks niivõrd, kuivõrd see on ette nähtud siseriikliku õigusega, mis sätestab piisavad tagatised. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul on vaieldav, kas TLS § 11 regulatsioon (koos IKS eeskirjadega) määrab piisavalt selgelt tööandja eriõigused ja kohustused ning sätestab piisavad tagatised.

Näiteks TLS seletuskirjas on leitud, et tööandja äratuntavaks oluliseks huviks on töölepingu puhul mõne haiguse olemasolu, kui selle avaldumine töökohal võib viia teiste töötajate ohustamiseni. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul ei saa nii üldist põhjendust käsitleda tööandja õigustatud huvina (terviseandmete küsimise kohta vt täpsemalt järgmisest alapunktist).

Delikaatsete isikuandmete töötlemine on Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul lubatud näiteks juhul, kui värvatakse töötajaid poliitilise, filosoofilise, religioosse või ametiühingulise suunitlusega sihtasutusse, ühendusse või muusse mittetulunduslikku organisatsiooni. Sõltuvalt ametikohast võib sellisel juhul olla vajalik välja selgitada, kas kandidaadi poliitilised vaated või religioossed veendumused sobivad vastava organisatsiooniga kokku.⁵⁰

⁵⁰ Ka andmekaitse direktiivi art 8, mis muidu keelab üldse delikaatsete isikuandmete töötlemise, sätestab, et sellise ühenduse õiguspärase tegevuse jaoks võib poliitilisi, filosoofilisi (meil „maailmavaatelisi“) ja religioosseid isikuandmeid töödelda.

2.1.5. Kas võib küsida kandidaadi tervisliku seisundi kohta või suunata kandidaat tervisekontrolli?

Kandidaadi terviseandmed on delikaatsed isikuandmed. Seega kohaldub terviseandmete küsimisele juhendmaterjali punktis 2.1.4. selgitatu. Kuigi TLS seletuskirjas on leitud, et tööandja äratuntavaks oluliseks huviks on töölepingu puhul mõne haiguse olemasolu (kui selle avaldumine töökohal võib viia teiste töötajate ohustamiseni), ei saa Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul nii üldist põhjendust käsitleda tööandja õigustatud huvina. Ilmselt on enamus haigusi kolleegidele vähem või rohkem ohtlikud, kas siis otsese nakkusohu tõttu või siis seeläbi, et haigus põhjustab teistele inimestele ohtlikke olukordi või käitumist. Lisaks sellele on paljud haigused siiski mööduvad, mistõttu värbamise hetkel haiguse olemasolu ei oma rohkem tähtsust, kui selle tekkimine hiljem. Teisi töötajaid ohustavad ka tavalised mööduvad nakkushaigused, millesse on võimalik nakatuda ka igal pool mujal. Samuti ei ole Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul piisav pelk teoreetiline ohu võimalus - näiteks võimalik HIV-ga nakatumine vere kaudu seeläbi, et kaks töötajat satuvad koos liiklusavariisse.

Reeglina peaks olema eriseadustega kaetud need juhtumid, mil tööandjal tõepoolest on vaja teada tööle võetava isiku tervise seisundit. Nii näeb näiteks nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus ette juhud, mil tööandja peab tööle võetavalt isikult enne tööle asumist nõudma kirjaliku tervisetõendi nakkushaiguste suhtes tervisekontrolli läbimise kohta. Seaduse kohaselt on sellisteks töötajateks näiteks toitu käitlevad töötajad, õpetajad, tervishoiutöötajad, ravimite valmistajad jt. Ka mitmetes teistes eriseadustes on ette nähtud tervisekontrolli läbimine, nt raudteetöötajate, politseinike, meremeeste puhul.

Selle asemel, et küsida, kas kandidaadil on üks või teine haigus, mis eelduslikult takistaks töö tegemist, võiks Andmekaitse Inspektsiooni arvates küsimuse formuleerida teisiti. Näiteks võib esitada loetelu haigustest, mis tööandja hinnangul on takistuseks tööülesannete täitmisel ning küsida töötajalt vaid üldist kinnitust, et tal ei esine selliseid takistusi (mitte kinnitust iga haiguse kohta eraldi). Alternatiivselt võib ka lihtsalt kirjeldada tööülesannete olemust ning paluda töötajal hinnata, ega tal ei esine põhjust, miks ta ei saa üht või teist tööülesannet täita. Konkreetsete põhjuste nimetamine ei ole vajalik, sest tööandjal on vaja lihtsalt välja selgitada, kas kandidaat on võimeline tööülesandeid täitma. Näiteks kirjeldades, et tööülesanded eeldavad tihedat lennukiga reisimist ning välislähetuses viibimist, võib esitada lihtsa (jah/ei vastusega) küsimuse, kas kandidaadil esineb selle osas vastunäidustusi/püsiva iseloomuga takistusi.

Kindlasti on paljudel tööandjatel soov kontrollida enne töötaja töölevõtmist, ega isikul ei ole alkoholi- või narkosõltuvust. Andmeid (sh arstitõendit) võib tööandja nõuda kandidaadilt vaid tingimusel, et tööandjal on selliste andmete saamiseks õigustatud huvi. Kuivõrd andmed sõltuvuse kohta on terviseandmed ehk delikaatsed isikuandmed, tuleks, nagu eespool märgitud, õigustatud huvi olemasolu hinnata kriitiliselt. Õigustatud huvi hindamisel võiks Soome seaduste eeskujul arvesse võtta töö iseloomu ja tagajärgi, mis võib kaasa tuua töötamine alkoholijoobes või narkootilise aine mõju all.⁵¹

⁵¹ Narkotesti tõendit võib Soome töösuhetes eraelu kaitse seaduse (*Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 759/2004*) kohaselt nõuda ainult teatud iseloomuga tööde puhul: tegemist peab olema on tööga, mis nõuab täpsust, usaldusväärsust, iseseisvaid otsuseid või kiiret reaktsiooni ning töötamine narkootilise aine mõju all või olles narkosõltuvuses võib kaasa tuua seaduses loetletud tagajärjed:

- 1) ohustada töötaja enda või teiste isikute elu, tervist või tööohutust;
- 2) ohustada riigi julgeolekut või riigikaitset;
- 3) ohustada liiklust;
- 4) suurendada märkimisväärse keskkonnareostuse tekke riski;

Andmekaitse Inspeksioon on veendunud, et terviseandmete, sh narko- ja alkoholisõltuvuse andmete küsimine kõikidelt kandidaatidelt juba värbamise algfaasis ei ole kindlasti eesmärgipärane (ehk kooskõlas IKS § 6 punktiga 2). Juhul, kui tööandjal tõesti on selliste andmete vastu õigustatud huvi, tuleks neid andmeid küsida ainult sellelt kandidaadilt, kes kavatsetakse tööle võtta.

2.1.6. Kandidaadi kohta andmete kogumine avalikest allikatest

Tööandjad sooviksid tihti teha kandidaatide suhtes nõ taustakontrolli, kasutades selleks nt avalikes registrites kandidaadi kohta leiduvaid andmeid ning „guugeldades“.⁵²

Avalike andmete töötlemist reguleerib IKS § 11. IKS § 11 lg 1 sätestab, et selliste andmete töötlemisele, mille andmesubjekt on ise avalikustanud või mis on avalikustatud seaduse alusel, ei kohaldata muid IKS-i paragrahve peale § 11 enda. Andmeteks, mille andmesubjekt on ise avalikustanud, on näiteks avalikult juurdepääsetavad suhtlusvõrgustikud, blogid, virtuaalsed fotoalbumid, videod (nt Youtube's), internetikommentaariid. Seaduse alusel avalikustatud andmeteks on kõik avalikud registriandmed, kohtulahendid ja ka näiteks ametlikud teadaanded. IKS § 11 lg 1 regulatsioon kohaldub ka ajakirjanduslikele tekstidele (eeldusel, et need on avaldatud kooskõlas IKS § 11 lõikega 2; tööandja neid eeldusi kontrollima siiski ei pea).

Sellise „taustakontrolli“ puhul tuleb siiski kandidaati informeerida andmete kogumisest. Kandidaadile tuleb IKS § 15 kohaselt teatavaks teha, mis andmeid, mis eesmärgil ja kust koguti ning kes neid töötleb (kas ainult tööandja ise või lisaks ka näiteks tööandja poolt palgatud konsultatsiooni- või tööjõuvahendusfirma). Lisaks tööandjapoolsele teavitamiskohustusele on kandidaadil endal õigus nõuda infot IKS § 19 alusel ning õigus nõuda andmete parandamist IKS § 21 lg 1 alusel.

IKS § 11 lg 4 sätestab, et isikul (ehk kandidaadil, kelle kohta andmed koguti) on igal ajal õigus nõuda avalikustatud isikuandmete töötlejalt (ehk andmeid kogunud tööandjalt) isikuandmete töötlemise lõpetamist, kui seadus ei sätesta teisiti ja see on tehniliselt võimalik ega too kaasa ebaproportsionaalseid kulusi. Kandidaat ei saa nõuda avalikest allikatest kogutud andmete töötlemise lõpetamist tööandja poolt seega juhul, kui andmete kogumise kohustus tulenes tööandjale seadusest. Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et kui tööandja langetas avalikest allikatest hangitud informatsiooni põhjal otsuse kandidaadi sobimatuse kohta, võib tööandja säilitada sellise

5) ohustada töö käigus saadud info kaitset, kasutatavust, terviklust ja kvaliteeti ning seeläbi a) tekitada kahju avalikele huvidele, mida kaitstakse konfidentsiaalsuskohustusega või b) ohustada privaatsust või andmesubjekti õigusi;

6) ohustada äri- või ametisadalust või põhjustada suuremat rahalist kahju tööandjale või tööandja kliendile (eeldusel, et seda ei olnud võimalik ära hoida teiste meetmete abil).

Lisaks võib narkotesti tõendis sisalduvat infot töödelda töölesoojija nõusolekul juhul, kui töölesoojija hakkab täitma ülesandeid, mis:

1) eeldavad kõrgendatud usaldust, mida täidetakse mujal kui tööandja kontrolli all olevates ruumides ning mille puhul narkojoobes või –sõltuvuses olek võib põhjustada märkimisväärse rahalise kahju tööandja kliendile või ohustada kliendi isiklikku turvalisust;

2) on püsivalt või olulisel määral seotud alaealiste kasvatamise, õpetamise, hooldamise või muul viisil nende järele vaatamisega, või muu töö, mis sisaldab personaalset suhtlemist alaealisega ilma teiste isikute osalemiseta;

3) seonduvad iseseisva ja kontrollimatu juurdepääsuga narkootikumidele või suuremale hulga medikamentidele, mida võidakse kasutada narkootilise joobe saavutamise eesmärgil.

⁵²Euroopa Nõukogu soovitus nr R (89) 2 seevastu leitakse, et värbamisprotsessis tuleb kandidaadi kohta andmeid koguda eeskätt temalt endalt; muudest allikatest võib andmeid koguda vaid juhul, kui kandidaati on sellisest võimalusest eelnevalt informeeritud.

informatsiooni tõendina värbamisotsuse vaidlustamise tähtaja vältel (kuigi seadusest sellist kohustust ei tulene). Vastasel juhul võiks tekkida olukord, kus kandidaat vaidlustab värbamisotsuse, kuid samas nõuab tööandjalt tõendite hävitamist.

Töötlemise lõpetamise nõue tähendab, et digitaalses vormis olevad andmed tuleks kustutada, paberil olevad andmed hävitada. „Tehniliselt“ ei ole võimalik nõuda, et tööandja unustaks ära andmed, mida ta internetist vaatas (aga ei salvestanud ega trükinud välja) või televiisorist nägi.

Lisaks võib kandidaat IKS § 21 lõike 1 alusel nõuda, et tööandja parandaks kogutud isikuandmed, kui need on ebaõiged.

Kandidaadi informeerimine kogutud andmetest ning nendega tutvumise võimaldamine on oluline just seetõttu, et sellisel viisil kogutud andmed võivad olla ebaõiged. Näiteks võib internetist saadud info puudutada hoopis teist sama nimega inimest. Info võib olla ebatäielik – näiteks avaldati ajakirjanduses uudis, et isikut kahtlustatakse süüteo toimepanemises, kuid hiljem on isik õigeks mõistetud (mis aga ajakirjanduses ei kajastatud).

Kokkuvõttes – Eesti seadus ei keela tööandjal kandidaatide kohta avalikest allikatest andmeid koguda, kuid tööandja peab kandidaatidele saadud info teatavaks tegema ja võimaldama kandidaadi sellega tutvuda.

2.1.7. Kandidaadi kohta andmete kogumine mitteavalikest allikatest

Lisaks „guugeldamisele“ soovivad paljud tööandjad koguda kandidaatide kohta andmeid ka näiteks karistusregistrist ning kolmandatelt isikutelt (näiteks kandidaadi eelmiselt tööandjalt).

Kuivõrd IKS § 10 lg 1 ja IKS § 14 lg 1 p 1 kohaselt saab isikuandmeid töödelda kas andmesubjekti nõusolekul või seaduse alusel, siis saabki selliseks andmekogumiseks olla kaks alust. TLS ei anna tööandjale õigust ise kusagilt andmeid välja nõuda. Andmeid, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi, saab tööandja nõuda tööle kandideerivalt isikult ja andmete töötlemine toimub sellisel juhul kandidaadi nõusoleku alusel. Kui aga eriseaduses on sätestatud tööandjale kohustus teatud asjaolude väljaselgitamiseks, võib tööandja andmeid nende asjaolude kohta nõuda nii kandidaadilt endalt kui ka andmete allikast.

Näiteks sätestab KarS § 179⁵³ kriminaalvastutuse sellise isiku töölevõtmise eest, kellel on seaduse alusel keelatud lastega töötada.⁵³ Kehtivate karistuste andmetega on võimalik karistusregistris tutvuda igaühel. Kuid karistusregistri seaduse § 20 lg 1 p 9 kohaselt on tööandjal õigus isiku võtmisel alaealise isikuga seotud tööle või teenistusse kontrollida ka kustunud karistuste andmeid, mis kantakse karistusregistri arhiivi.

Vajadusel peab tööandja karistusregistri andmetega tutvuma ise, mitte nõudma andmete esitamist kandidaadilt, sest karistusregistri seaduse § 16 keelab isikult nõuda tema kohta karistusregistris või karistusregistri arhiivis hoitavaid andmeid. Samas kuivõrd kohtulahendid on avalikult kättesaadavad, on tööandjal alati võimalik kohtulahendite registrist kontrollida, kas kandidaadi suhtes on tehtud süüdimõistvaid kohtuotsuseid.

Praktikas küsitakse kandidaadi kohta infot ka kandidaadi eelmiselt tööandjalt. **Eelmiselt tööandjalt võib kandidaadi kohta andmeid (sh iseloomustust, töösuhte lõppemise põhjust) küsida juhul, kui**

⁵³ Täpsemaid selgitusi lastega töötamise keelu kohta vt „Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne“, 2009, lk 475.

kandidaat annab selleks nõusoleku. Kandidaadi nõusolekut ei ole vaja juhul, kui mingis seaduses on ette nähtud, et tööandja peab selliseid andmeid küsima. Kui kandidaat annab enda andmete selliseks töötlemiseks (kogumiseks) nõusoleku, tuleb siiski silmas pidada ka IKSis sätestatud isikuandmete töötlemise nõudeid, eeskätt IKS §-s 6 sätestatud eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtet. Ehk teisisõnu – endiselt tööandjalt saab kandidaadi nõusolekul küsida siiski vaid sellist infot, mis on vajalik kandidaadi töölesobivuse välja selgitamiseks.

Tihti märgivad kandidaadid ise elulookirjeldusse viited soovitajate kohta. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul võiks praktikas väljakujunenud tavadid arvestades eeldada, et kandidaat annab elulookirjeldusse soovitajate märkimisega ka ühtlasi nõusoleku soovitajatega ühenduse võtmiseks ning nendelt enda kohta andmete küsimiseks (kui just elulookirjeldusest vastupidist ei järeldu). Kuivõrd soovitajate nimi ja kontaktandmed on samuti isikuandmed, peaks ka kandideerija ise olema enne soovitajate elulookirjeldusse märkimist küsinud soovitajatelt nende isikuandmete töötlemiseks nõusoleku.

Kolmandad isikud, kellelt andmeid küsitakse (sh asutused, registripidajad, endised tööandjad, soovitajad, ettevõtte teised töötajad), peavad samuti järgima IKSist tulenevaid nõudeid ning võivad isikuandmeid anda vaid kandidaadi nõusolekul või IKS § 14 lõikes 2 sätestatud alustel.

Praktikas küsivad tööandjad kandidaatide kohta infot ka ettevõtte olemasolevatelt töötajatelt; arvestades Eesti väiksust, teab keegi ikka suure tõenäosusega (vähemalt oma tuttava tuttava kaudu) midagi. IKS kohaselt kehtivad sellisele andmete töötlemisele kõik käesolevas punktis kirjeldatud reeglid.

Lisaks tööandjapoolsele teavitamiskohustusele on kandidaadil (sõltumata sellest, kas infot koguti tema nõusolekul või mingist seadusest tulenevalt) endal õigus nõuda infot IKS § 19 alusel ning õigus nõuda andmete parandamist või nende töötlemise lõpetamist IKS § 21 alusel. IKS § 21 lg 1 sätestatud andmete parandamise võimaluse andmine on kolmandatelt isikutelt kogutud info puhul eriti oluline, sest selline info võib kergesti olla ebaõige (nt eelmine töösuhe lõpetati tööandja algatusel ebaseaduslikult) või vähemalt subjektiivne ja seega hinnanguline. Kui kandidaat leiab, et tööandja on tema kohta andmeid kogunud ilma, et ta oleks selleks nõusoleku andnud või et seadus seda ette näeks, on kandidaadil õigus nõuda kogutud andmete töötlemise viivitamatut lõpetamist.

2.1.8. Testimine

Tihti kasutatakse uute töötajate valimisel ka testimist - isikuomadused, vaimne võimekus, tööoskuste kontroll konkreetse tööülesande lahendamise näol.

Euroopa andmekaitseasutuste tööühm rõhutab, et ka igasugused subjektiivsed hinnangud sisaldavad isikuandmeid, kuivõrd isikuandmeteks on ka isiku füüsilised, psühholoogilised, psüühilised, majanduslikud, kultuurilised või sotsiaalsed omadused. Ja see kehtib ka juhul, kui hinnang on väljendatud skoori või hindena vms viisil.⁵⁴

Nii nagu igasugune muu isikuandmete töötlemine kandideerimisfaasis, **saab ka kandidaadi testimine toimuda kandidaadi nõusolu alusel või juhul, kui mingi eriseadus sellise õiguse või kohustuse tööandjale paneb. Kandidaadi nõusolekul testimise korral tuleb siiski arvestada TLS §-st 11 tuleneva piiranguga – tööandjal peab andmete saamiseks olema õigustatud huvi.** Igal juhul tuleb arvestada ka IKS §-s 6 sätestatud põhimõtetega, eeskätt andmete töötlemise eesmärgipärasuse ning minimaalsuse nõudega.

⁵⁴ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 1/2001 on Employee Evaluation Data.

Seega peaks tööandjal selleks, et kasutada näiteks vaimse võimekuse testi, kui sellise testi sooritamine on kandideerimise või järgmisesse kandideerimisvooru pääsemise eeltingimus (loe ka lisaks juhendmaterjali punktist 2.1.2.), olema testi tulemusel saadavate andmete vastu õigustatud huvi. IKS § 6 punktist 2 tulenevalt peavad testi tulemusel saadavad andmed olema vajalikud kandidaadi töölesobivuse väljaselgitamiseks.

Isikuomaduste testide puhul peab arvestama sellega, kas tööandja saab teada ainult lõpphinnangu või ka kandidaadi vastused igale küsimusele. Kõikide vastuste andmete töötlemine on Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul väga suure tõenäosusega ülemäärane ja seega vastuolus IKS § 6 punktidega 2 ja 3. Arvestada tuleks ka sellega, et osade küsimuste (üksikult või kombinatsioonis) vastused võivad sisaldada informatsiooni isiku maailmavaatelistele või isegi usuliste veendumuste kohta (mis on delikaatsed isikuandmed).

Lisaks tuleb automatiseeritud testimise korral (nt isikuomaduste ja vaimse võimekuse testide programmid) arvestada IKS §-s 17 sätestatud nõuetega. IKS § 17 sätestab, et andmetöötlussüsteemi poolt ilma andmesubjekti osaluseta otsuse (edaspidi *automaatne otsus*) tegemine, millega hinnatakse tema iseloomuomadusi, võimeid või muid isiksuseomadusi, kui see toob andmesubjektile kaasa õiguslikke tagajärgi või mõjutab teda muul viisil märkimisväärselt, on keelatud, välja arvatud kui automaatne otsus andmesubjekti suhtes tehakse lepingu sõlmimise käigus tingimusel, et andmesubjekti taotlus lepingu sõlmimiseks rahuldatakse või talle on antud võimalus esitada tehtava otsuse suhtes vastuväide oma õigustatud huvi kaitseks. Praktikas reeglina ainult niisugustele testidele tuginedes lõppvalikut ei tehta, kuid kirjeldatud nõuet peab arvestama ka kandidaatide eelselekteerimisel. Kui eelselekteerimiseks kasutatakse seega nt intelligentsustesti, peab olema kandidaatidel olema võimalus esitada vastuväiteid enda väljalangemise kohta edasistest kandideerimisvoorudest ning kandidaatidele tuleb selgitada automaatse otsuse vastuvõtmise (e testi tulemuse) aluseks olevat andmete töötlemise protsessi ja tingimusi.

Kokkuvõttes tuleks eelpoolkirjeldatud testide kasutamine hoolikalt läbi mõelda, et olla kindel, et konkreetse ametikoha puhul on kandidaadi sobivuse hindamiseks vajalik saada just selliseid andmeid. Enne testide kasuks otsustamist tuleks Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul kaaluda ka muude meetodite kasutamist, näiteks võimalust lasta kandidaadil lahendada mõni tööga seotud ülesanne. Sellise ülesande lahendamine annab tööandjale samuti infot selle kohta, kui hästi kandidaat tööga toime võiks tulla, kuid on samas vähem isiku eraelu puutumatust riivav kui vaimse võimekuse test (nagu käesoleva juhendmaterjali punktis 1.2. on viidatud, tuleks valikuvõimaluse olemasolu korral üldiselt eelistada isiku põhiõigusi vähem riivavaid meetmeid).

2.2. Kandidaadi õigus teada, mis andmeid töödeldakse

Igal kandidaadil, nii sellel, kes tööle võeti, kui ka neil, kes valituks ei osutunud, on igal ajal õigus teada saada, milliseid andmeid ja kust tööandja nende kohta on kogunud.

Tihti kasutavad tööandjad värbamisprotsessis konsultantide või tööjõuvahendusfirmade teenuseid. Kandidaatidele tuleb esitada andmed nii vastutava kui ka volitatud töötlejate ning andmeid töötlevate kolmandate isikute kohta. Vastutus informeerimise eest lasub vastutaval töötlejal (vastutava ja volitatud töötleja eristamise kohta loe juhendmaterjali punktist 4.2.1.1.).

IKS § 15 sätestab andmesubjekti informeerimise kohustuse, kuid kuivõrd kandideerimisfaasis saab kandidaadi kohta isikuandmeid koguda vaid tema nõusolekul või seaduses ettenähtud juhul, siis IKS § 15 lg 2 punktide 1 ja 3 kohaselt ei ole neil juhtudel isikut vaja teavitada. Euroopa Andmekaitseinspektor

rõhutab, et siiski just kandideerimisfaasis on informeerimisel eriti suur tähtsus, sest erinevalt mõnda aega tööl olnud töötajatest ei ole kandidaadid kursis ettevõtte spetsiifikaga ning nõuetega.⁵⁵

Küll aga on kandidaadil endal õigus nõuda teavet IKS § 19 alusel sõltumata sellest, mis alusel andmed koguti. **Kandidaadil on õigus teada saada:**

- mis andmeid täpselt tema kohta kogutakse;
- miks neid kogutakse (eesmärk tuleb sõnastada täpselt, mitte viidata lihtsalt kandideerimisprotsessile);
- kust neid kogutakse;
- kes neid andmeid töötleb (töötleja nimi ja kontaktandmed);
- kellele andmeid võidakse edastada;
- kellele andmeid on edastatud.

Andmekaitse Inspeksioon nõustub Euroopa Andmekaitseinspektoriga, et kandidaadi soovil peaks tööandja selgitama ka seda, kaua andmeid säilitatakse ning millisel seaduslikul alusel andmeid töödeldakse (kui töötlemine toimub seaduse, mitte nõusoleku alusel).⁵⁶ Kandidaadil peaks olema võimalik aru saada, milles seisneb tööandja õigustatud huvi andmete töötlemiseks.

Ükskõik, kas tööjõuvahendusfirma on tööandja suhtes volitatud või vastutav töötleja, peab juba töökuulutusest olema võimalik aru saada, kellele kandidaat oma andmed esitab. Kui värbamise esimese valiku teeb tööjõuvahendusfirma üksi, võib tööandja olla kandidaatide eest varjatud seni, kuni tekib vajadus andmete edastamiseks tööandjale. Tööjõuvahendusfirma ei või kandidaatide andmeid tööandjale edastada ilma, et kandidaadid teaksid, kes tööandja on (ehk kes nende andmeid töötleb).

Kandidaadil on ka õigus tutvuda tema kohta kogutud andmetega, sh tema kohta antud hinnangutega ning saada neist koopia. Kui kandidaati on hinnanud hindamiskomisjon, ei või kandidaadile anda hindamiskomisjoni liikmete isikuandmeid (kui viimased pole selleks oma nõusolekut andnud) - komisjoniliikme arvamuse või hinde saab väljastada ka ilma komisjoniliikme nimeta.⁵⁷

Andmetele juurdepääsu võimaldamisel tuleb hoolitseda selle eest, et kandidaadile ei avaldataks teiste kandidaatide andmeid (nt kui kandidaatide kohta on koostatud võrdlustabel vms). Teiste kandidaatide andmed tuleb koopia või väljavõttel loetamatuks muuta või eemaldada.

2.3. Kandidaatide andmete säilitamine

Kõige tüüpilisem küsimus andmete säilitamise osas on, et kas tööandja võiks tööle kandideerinud, kuid valituks mitteosutunud kandidaatide andmeid alles jätta, nt selleks, et pakkuda parematele kandidaatidele tulevikus vabanevaid töökohti? Ja kui võib säilitada, siis kui kaua ja kas ning kellele võib neid andmeid avaldada? Samas tuleb tähelepanu pöörata ka tööle värvatud kandidaadi andmete säilitamise nõuetele.

⁵⁵ European Data Protection Supervisor, *Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, 2009, p 7.2.

⁵⁶ European Data Protection Supervisor, *Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, 2009, p 7.2.

⁵⁷ Sellist seisukohta jagab ka EAKI. European Data Protection Supervisor, *Guidelines concerning the processing operations in the field of staff recruitment*, 2008, p 7.

Üldreegel on, et andmeid võib säilitada vaid niikaua, kuni nad on vajalikud andmete kogumisel seatud eesmärgi täitmiseks. Kui andmed ei ole enam eesmärkide saavutamiseks vajalikud, tuleb need IKS § 24 p 1 kohaselt viivitamatult sulgeda või kustutada. **Säilitamist kandideerimisega seotud vaidluste tarbeks ei peeta siiski andmete kogumise eesmärgiga vastuolus olevaks ning selle jaoks ei pea eraldi küsima nõusolekut.** Ka Euroopa Nõukogu soovitusel on märgitud, et andmed tuleb reeglina kustutada kohe, kui on selge, et kandidaat ei osutunud valituks. Kuid ka Euroopa Nõukogu märgib, et vajadusel võib andmeid siiski säilitada võimalikke õigusvaidlusi silmas pidades, kuid ainult niikaua, kuni saab vaidlustada.⁵⁸ Diskrimineerimisjuhtumite puhul aegub kahju hüvitamise nõue ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

Kui säilitada tahetakse selleks, et pakkuda valituks mitteosutunutele hiljem tööd, peab selleks küsima kandidaadilt nõusoleku. Tulenevalt IKS §-s 12 tuleb nõusoleku küsimisel kandidaati informeerida sellest, milliseid kogutud andmeid säilitada kavatakse ning kas kandidaadi andmeid võib tööpakkumiste tegemiseks kasutada ainult ettevõtte ise või võib andmeid edastada ka näiteks tütarettevõttele. Kandidaadiga võiks kokku leppida ka andmete säilitamise aja. Samas tuleb arvestada, et isikul on IKS § 12 lg 7 kohaselt alati õigus oma nõusolek tagasi võtta ning sellisel juhul ei ole tööandjal õigust selle isikuga seotud andmeid enam edasi töödelda.

On küsitud, kas edaspidiseks säilitamiseks nõusoleku küsimine võiks sisalduda juba töökuulutuses. Keelatud see ei ole, kuid järgima peab kõiki nõusolekule seatud tingimusi, mis on kirjeldatud juhendmaterjali punktis 1.3.2. Töökuulutuse kaudu nõusoleku küsimisel on neid nõudeid ilmselt keeruline täita.

Tööle värvatud kandidaadi kohta kogutud andmetest võib edaspidi säilitada neid, mis on vajalikud ka töösuhte ajal töölepingu või seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks. Ajas muutuvat seisundit kirjeldavad andmed (tervisetõendid, karistusregistri tõendid) ning hinnangud (sh intelligentsus- ja isikuomaduste testid) ei ole edasise töösuhte jaoks enam vajalikud. Nende säilitamine on õigustatud värbamisotsuste vaidlustamise tähtaja jooksul. Diplomite jms tunnistuste säilitamine on õigustatud juhul, kui tööandjal võib tekkida vajadus tõendada töötaja kvalifikatsiooni kolmandatele isikutele.

Lisaks IKSile sätestab värbamisprotsessis kogutud andmete kasutamisele piirangu ka VÕS § 14 lg 4: „Kui lepingueelsetel läbirääkimistel osalenud isikule tehti teatavaks asjaolusid, mis ei kuulu avaldamisele, ei tohi ta, sõltumata lepingu sõlmimisest või sõlmimata jäämisest, neid asjaolusid teistele isikutele avaldada ega neid pahauskselt enda huvides ära kasutada.“ Näiteks kui värbamisprotsessis on mingil põhjusel saadud kandidaadi kohta diskrediteerivat infot, kuid tööandja on otsustanud kandidaadi siiski tööle võtta, ei või ta seda infot säilitada selleks, et vajadusel seda kasutada töötajast vabanemiseks. Samuti ei või kandidaatide kontaktandmeid hiljem ära kasutada ettevõtte või selle lepingupartnerite toodangu pakkumiseks (kommertsteadaannete saatmiseks).

Peale värbamisprotsessi lõppu on soovitav tööle võetud kandidaadile teatada, milliseid värbamisprotsessis kogutud andmeid kavatakse säilitada ka edaspidi ning milleks. Värvatud uuel töötajal on õigus IKS § 6 punktist 2, § 21 lõikest 2 ning § 24 punktist 1 tulenevalt nõuda selliste andmete kustutamist, mis ei ole vajalikud töölepingu ega seadusest tulenevate nõuete täitmiseks.

Kandidaatide kohta kogutud andmeid ei või väljastada kolmandatele isikutele (sh teistele kandidaatidele), v. a juhul kui edastamine tuleneb seadusest või kui kandidaat on selleks andnud oma nõusoleku.

⁵⁸ EN soovitus nr R (89) 2 töösuhete eesmärgil kasutatavate isikuandmete kaitse kohta, 1989, p 14.2.

Andmete töötlemise lõpetamisel tuleb andmed kas sulgeda, kustutada või muuta isik tuvastamatuks. Sulgemist tuleks kasutada juhul, kui andmeid on vajalik säilitada veel mõne aja vältel mitteaktiivses kasutuses, nt võimalike vaidluste puhuks. Muul juhul tuleks andmed kustutada. Kui tööandjal on mingil põhjusel soov kogutud andmeid säilitada, võib seda teha, eemaldades kõik sellised andmed, mille abil on hiljem võimalik isikut tuvastada. Isikukoodi ja nime eemaldamine ei pruugi olla piisav, kui ülejäänud andmed kogumis võimaldavad siiski isiku tuvastada (arvestades sh muid võimalusi, mida võidakse isiku tuvastamiseks kasutada). Isiku tuvastamatuks muutmist võib kasutada ka näiteks juhul, kui üks kandidaatidest vaidlustab värbamisprotsessi otsuse, kuid asjaolude hindamisel omavad tähtsust ka teiste kandidaatide andmed. Sellisel juhul tuleks teiste kandidaatide isiku tuvastamist võimaldavad andmed kustutada ning jätta alles vaidlusesemesse puutuvad andmed (näiteks diskrimineerimissüüdistuse korral väidetava diskrimineerimise aluseks olevad tunnused).

III TÖÖSUHTE AJAL

3.1. Töötaja kohta andmete kogumine

Nagu käesoleva juhendmaterjali punktis 1.3.1. selgitatud, on **kaks peamist üldnormi, mis annavad tööandjale õiguse töötaja isikuandmeid töösuhte käigus töödelda, IKS § 14 lg 1 p 4 (töötlemine andmesubjektiga sõlmitud lepingu täitmiseks) ning TLS § 15 lg 2 p 8.** IKS § 14 lg 1 p 4 alusel ehk töötlemine lepingu täitmiseks ei anna õigust töödelda delikaatseid isikuandmeid (delikaatsete isikuandmete töötlemise kohta vt juhendmaterjali punkt 3.2.).

Lepingu mõistet ei saa IKS § 14 lg 1 p 4 raames tõlgendada kitsalt, ainult töölepingu dokumendina. Leping hõlmab nii töölepingut kui selles viidatud dokumente, näiteks tööandja poolt kehtestatud reegleid töökorraldusele, ametijuhendit jms. Töösuhte reguleerimiseks võib olla sõlmitud üks või mitu lepingut, nt lisaks töölepingule ka materiaalse vastutuse leping ning kokkulepe saladuse hoidmise ning konkurentsipiirangu kohta. Lisaks ei pruugi kõik tingimused olla kirjas töölepingus: VÕS § 23 kohaselt võivad lepingupoolte kohustused lisaks lepingule ja seadusele tuleneda ka lepingu olemusest ja eesmärgist, lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast, lepingupoolte kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest ning hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. Lisaks sätestab VÕS § 27, et kui isegi olulised tingimused on jäänud kokku leppimata, siis võidakse kohaldada tingimust, mis on mõistlik asjaoludest, lepingupoolte tahtest, lepingu olemusest ja eesmärgist ning hea usu põhimõttest lähtudes. Samas tuleb arvestada, et VÕS § 42 kohaselt võivad teatud töölepingu tingimused olla ka tühised.

Lepingu täitmiseks on vaja näiteks töötaja arveldusarve numbrit (kuhu kanda tööasu) ning kontaktandmeid (et saata töötajale töösuhtega seotud avaldusi või võtta töötajaga ühendust TLS § 44 lg 4 rakendamiseks). Kui töölepingus on ette nähtud vormiriietus, millega töötajat varustab tööandja, on tööandjal õigus lepingu täitmiseks küsida töötajalt asjakohaseid andmeid sobiva suurusega tööriivaste ja – jalanõude tellimiseks. Andmeid töötaja laste kohta on vaja lastega seotud puhkuste andmiseks. Kui andmeid laste olemasolu ja vanuse kohta küsitakse aga näiteks selleks, et töötajate lastele jõulupakke teha, siis töötaja saab ise otsustada, kas ta tahab neid andmeid anda ja jõulupakki saada.

TLS § 15 lg 2 p 8 sätestab, et töötaja üks põhikohustusi on teavitada töösuhte ajal tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Õigustatud huvi hindamisel tuleb lähtuda samadest põhimõtetest, mida on kirjeldatud juhendmaterjali punktis 2.1.1. Ühest küljest tuleneb viidatud sättest tööandjapoolse initsiatiivi nõue. Tööandja peab ise küsima andmeid, mida tal vaja on. Teisalt kohustab säte töötajat andma tööandjale viimase küsimisel ainult selliseid andmeid, mille vastu tööandjal saab olla õigustatud huvi. Tööandja soov konkreetseid andmeid saada võib olla väljendatud kas igakordse korralduse kaudu või ka nt juba töölepingus.

Kui töölepingusse on kirjutatud tingimus, et töötaja peab tööandjat informeerima kõigist tööga seonduvatest olulistest asjaoludest, peab töötaja ise hindama, millised need asjaolud on. TLS seletuskiri soovitat lähtuda mõistlikkuse põhimõttest ning arvestada tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat.

Harvadel juhtudel võib kõne alla tulla töötaja isikuandmete töötlemine ilma tema nõusolekuta IKS § 14 lg 1 p 3 alusel töötaja enda, tööandja, teiste töötajate või kolmandate isikute (nt klientide) elu või tervise kaitseks (tingimusel, et töötajalt ei ole võimalik nõusolekut saada).

Eelpoolkirjeldatud aluste kõrval tuleneb paljude isikuandmete töötlemise, sh edastamise kohustus erinormidest ja –seadustest (näiteks maksuseadused, tervishoiu korraldust reguleerivad seadused). Nii näiteks on seadustega reguleeritud, milliseid andmeid peab iga tööandja edastama Maksu- ja Tolliametile, Tööinspeksioonile, Haigekassale jt.

Lõpuks on ka võimalus isikuandmete töötlemiseks töötaja nõusoleku alusel, kuid seda tingimusel, et töötajal on reaalselt võimalik otsustada andmete töötlemise lubamise ja ärakeelamise üle (nõusoleku alusel töötlemise kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.).

Töösuhte ajal peaks põhiliseks isikuandmete allikaks tööandjale olema töötaja ise. See aitab paremini rakendada IKS § 6 punktist 7 tulenevat andmesubjekti osaluse põhimõtet ning luua usaldusväärset töösuhet. Alles sellisel juhul, kui usaldus on kõikuma löönud, võiks pöörduda muude andmeallikate poole. Seda eeskätt juhul, kui tööandjal on põhjendatud kahtlused, et töötaja on töökohustusi rikkunud, kuid töötaja seda eitab või esitab selgelt valeandmeid.

3.1.1. Puhkuse andmiseks vajalikud andmed

Töölepingu seadus näeb ette mitmesuguseid töötaja isikust ja tema perekondlikest seostest tulenevaid puhkusi. Selliseks põhjusteks on:

- lapse sündimine või lapsendamine (rasedus- ja sünnituspuhkus; isapuhkus; lapsendaja puhkus);
- lapse kasvatamine (lapsehoolduspuhkus; lapsepuhkus; tasustamata lapsepuhkus);
- õppimine (õppepuhkus).

Selliste puhkuste andmiseks on tööandjal vaja andmeid puhkuse saamist õigustava asjaolu kohta. Sellega seoses on aga tööandjatel palju küsimusi – milliseid andmeid võib küsida, mis dokumentide esitamist nõuda, millal andmeid võib küsida, kas üldse peab ise küsima või on töötaja asi asjaoludest teada anda?

Puhkuse andmine on tööandja kohustus (TLS § 28 lg 2 p 3). Tööandja peab hoolitsema selle eest, et ta saaks oma kohustusi nõuetekohaselt täita. TLS § 15 p 8 kohaselt teavitab töötaja tööandjat viimase soovil kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Tööandja soov puhkuse saamist õigustavatest asjaoludest teatamise kohta võib olla väljendatud juba ka töölepingus. Samas ei saa TLS § 28 lg 2 punktist 3 ja § 15 punktist 8 teha Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul järeldust, et TLS-s sätestatud eripuhkuste õiguse väljaselgitamine on tööandja kohustus. Tööandjal on kohustus puhkust anda, kui töötaja selleks soovi avaldab.

Eelpoolkirjeldatud asjaolude esinemisel on töötajal seega õigus puhkusele ning ta saab Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul ise valida, kas ja millises ulatuses ta soovib seda õigust kasutada. Kui ta soovib eripuhkusi kasutada, peab ta tegema tööandjale sellekohase avalduse, märkides ära ka puhkuse saamist õigustava asjaolu.

Mõnikord põhjendatakse eelpoolkirjeldatud asjaolude kohta andmete nõudmist ka sellega, et tööandjal on kohustus koostada puhkuste ajakava. TLS § 69 kohaselt peab puhkuste ajakavasse olema märgitud ainult põhipuhkus, mitte eripuhkused. Eripuhkused võidakse kanda puhkusegraafikusse poolte kokkuleppel. TLS seletuskirjas on selgitatud, et „puhkusegraafikusse kandmata puhkust võib töötaja nõuda igal ajal 14-kalendripäevase etteteatamisega, mis peab olema esitatud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kui puhkuse ajakavasse on lisaks põhipuhkusele kantud poolte kokkuleppel ka muud puhkused (eelkõige täiendav lapsepuhkus), on ajakava pooltele siduv. Puhkuse ajakava saab muuta sarnaselt kehtivale õigusele vaid poolte kokkuleppel, välja arvatud, kui /.../ töötajal on õigus

puhkust edasi lükata, katkestada või enneaegselt lõpetada tema isikust tuleneval olulisel põhjusel, milleks on eelkõige ajutine töövõimetus või rasedus- ja sünnituspuhkusele minek, samuti kaitseväeteenistuse kohustuse täitmine.“

Puhkuste ajakava koostamisel on tööandjal vajalik arvestada TLS § 69 lõikes 7 sätestatud töötajate õigustega saada puhkust neile sobival ajal.⁵⁹ TLS § 69 lõikes 7 sätestatud asjaolude väljaselgitamine ei ole Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul tööandja kohustus – töötajal on TLS § 69 lõike 7 kohaselt antud õigus, mille kasutamise üle otsustab ta ise. Probleemiks on praktikas juhtumid, kus puhkuste ajakava koostamise ajal töötaja ei avalda asjaolusid, mis annavad talle õiguse nõuda puhkust temale sobival ajal ning esitab hiljem nõude puhkuse saamiseks puhkuste ajakavas märgitust erineval ajal. See võib olla tingitud asjaolust, et töötaja ei tea puhkuste ajakava koostamise ajal õigustavast asjaolust või seda veel ei esinegi (nt rasedus, TLS § 69 lg 7 p 1 ja 2). Samuti ei pruugi töötaja lihtsalt oma õigustest teadlik olla. Sellest tingitud probleemide vältimiseks on tööandjal soovitatav töötajaid puhkuste ajakava koostamise ajal puhkusega seotud õigustest teavitada.

Lõpuks eksisteerib ka võimalus, et töötaja varjab mingeid asjaolusid teadlikult, kavatsusega siiski hiljem oma õigusi realiseerida (näiteks rasedust seetõttu, et katseaeg veel kestab⁶⁰). TLS § 15 lg 1 sätestab, et töötaja peab täitma oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Lojaalsuskohustus on sisustatud VÕS § 8 lg 1 ja § 76 kaudu. Lojaalsuskohustus tähendab, et lepinguga võetud kohustus on täitmiseks ning kohustus tuleb täita vastavalt lepingule või seadusele, lähtudes hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavasid ja praktikat. Seega peaks töötajad puhkuste ajakava koostamisel esitama andmeid heas usus. Seda, kas töötajal siiski on pahauskse käitumise korral õigus saada puhkust temale sobival ajal, Andmekaitse Inspeksioon ei hinda ning seega seda käesolevas juhendmaterjalis ka ei analüüsita.

Puhkuste ajakavasse, kui see tehakse kättesaadavaks kõikidel töötajatele, ei tohiks märkida isikuandmeid, mida tööandja teistele töötajatele avaldada ei tohi. Nii näiteks ei tohiks puhkuste ajakavasse märkida viited eripuhkuse saamise alusele (ükskõik kas siis viitena seadusesättele või faktilisele asjaolule) ega põhipuhkuse mingil ajal andmise põhjusele, sest need võimaldavad töötajatel üksteise kohta saada teada pereeluga seotud andmeid, delikaatseid isikuandmeid ning paljastada lapsendamissaladuse.

Kui seaduses ei ole sätestatud, et puhkuse saamise aluseks oleva asjaolu kohta tuleb töötajalt nõuda dokumenti, on tööandaja valik, kas ta usaldab töötaja enda kinnitusi või mitte. Dokumentide esitamise kohustus seondub siiski tihti tööandja kohustusega edastada andmed riigiasutustele, nt seoses riigi poolt puhkusetasude hüvitamisega. Nii näiteks hüvitab riik puhkusetasusid seoses TLS §-des 56, 57, 60 ja 63 ettenähtud puhkustega.⁶¹ TLS § 66 lõike 3 alusel on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrus „Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord“, mille § 4 ja lisa sätestavad, millised andmed peab tööandja riigile esitama hüvitise saamiseks.⁶² Määruse § 2 lõigete 2 ja 4 kohaselt on

⁵⁹ **§ 69. Puhkuse ajakava**

(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:

- 1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- 4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- 5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

⁶⁰ Tõsi, TLS § 92 lg 1 p 1 ei luba tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase. Kuid töötaja võib siiski karta, et katseajal ilmnenu rasedusest teadasaamisel hakkab tööandja erilise hoolega otsima põhjusi, miks lugeda katseaja eesmärgid mittetäidetuks.

⁶¹ S.o alaealise ja töövõimetuspensioni saava töötaja pikem põhipuhkus, isapuhkus, lapsepuhkus.

⁶² Töötaja kohta tuleb esitada nimi, isikukood ja lapsega seotud puhkuse korral ka lapse nimi ja isikukood.

tööandjale antud õigus nõuda dokumente, mis tõendavad töötaja õigust alaealise või töövõimetuspensionäri põhipuhkusele, lapsepuhkusele, puudega lapse lapsepuhkusele ning töötaja kirjalikku avaldust, milles töötaja märgib, et tema ega lapse teine vanem ei kasuta lapsepuhkust või puudega lapse lapsepuhkust teise tööandja juures. Samas, kuivõrd määruse § 4 lg 3 kohaselt on Sotsiaalkindlustusametil õigus kontrollida tööandja poolt esitatud andmete aluseks olevaid dokumente, ei ole tööandjal sisuliselt kuigi palju valikuvõimalust dokumentide kogumise osas. Tööandja võib hüvitise andmete Sotsiaalkindlustusametile esitamiseks nõuda töötajalt dokumenti, selle läbi vaadata ja tagastada koos selgitusega, et Sotsiaalkindlustusameti nõudmisel võib olla vajalik dokumendi uuesti esitamine. Alternatiivina võib teha dokumendist koopia ning säilitada seda senikaua, kui Sotsiaalkindlustusametil on õigus kontrolli teostada.

Alaealise ja töövõimetuspensionäri pikema põhipuhkuse õigust tõendavaks dokumendiks on alaealise sünniaega tõendav dokument ning pensionitunnistus. Lapse sünni ning vanuse tõendamiseks sobib rahvastikuregistri väljavõte. Lapse isaks või emaks olemise tõendamiseks on vaja, et rahvastikuregistri väljavõttelt nähtuks vastavalt siis ka kas ema või isa andmed. Kui lapsele on väljastatud riiklik isikut tõendav dokument, sobib ka see tema vanuse ja sünniaja tõendamiseks.

Vastavalt puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadusele tuvastab puude ja selle raskusastme Sotsiaalkindlustusamet, tehes kirjaliku otsuse. Puude tuvastamise otsus on edaspidi aluseks kõikvõimalike toetuste saamisel. Sisuliselt on tegemist puuet tõendava dokumendiga. Puude tuvastamise otsus sisaldab ka andmeid puude raskusastme kohta. Kuivõrd puudega lapse lapsepuhkus ei sõltu lapse puude raskusastmest, piisab tööandjale tõendiks ka otsuse väljavõttest või Sotsiaalkindlustusameti tõendist puude määramise kohta.

Kuivõrd TLS § 63 kohaselt antakse täiendavaid lapsepuhkuse päevi aastas kas isale või emale, aga mitte mõlemale korraga, on tööandjal vastavalt eelpoolviidatud Vabariigi Valitsuse määrusele lapsepuhkuse ja puudega lapse puhkus andmiseks õigus nõuda töötaja enda kirjalikku kinnitust selle kohta, et tema ega lapse teine vanem ei kasuta lapsepuhkust või puudega lapse lapsepuhkust teise tööandja juures. Vabariigi Valitsuse määruse kohaselt peab kinnitusest tööandjale piisama. Analoogselt peaks sama kehtima ka lapsehoolduspuhkuse kasutamise kohta.

TLS § 67 lõikes 1 viidatud õppepuhkuse saamiseks tuleks täiskasvanute koolituse seaduse kohaselt esitada tööandjale koolitusasutuse tõend. Sisseastumiseksamiteks puhkuse kasutamisel tõendi esitamise kohustust seadusega pole ette nähtud. Seega on tööandja otsustada, kas ta peab vajalikuks sellekohase tõendi nõudmist või piisab töötaja enda kinnitusest.

Ka rasedus- ja sünnituspuhkuse ning isapuhkuse saamise õigus on seotud riigipoolsete hüvitistega (TLS § 62 lg 4 ja TLS § 66 lg 2). Isapuhkuse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse saamise õigus on seotud lapse eeldatava või tegeliku sünniajaga. Eeldatava sünniaja määrab arst või ämmaemand. Lapse ema raseduskaardi nõudmine selliste puhkuste andmise alusena on kindlasti ülemäärane. Piisab arsti või ämmaemanda tõendist sünnituse eeldatava tähtpäeva kohta.

Lapsendaja puhkuse (TLS § 61) saamise õigus seondub lapsendamise kohtuotsuse jõustumisega. Eestkostja õigust TLS § 65 sätestatud puhkusele on võimalik tõendada samuti kohtuotsusega, kuivõrd eeskoste seatakse kohtu poolt. Sellistest kohtuotsustest võib töötaja tööandjale (ja ka mujale) esitamiseks teha väljavõtte, kust on välja jäetud kohtuotsuse kirjeldav osa. Kui väljavõttest nähtub kohtuotsuse tegemise aeg, resolutsioon ning selle jõustumismärge, ei ole tööandjal põhjust nõuda tervikotsuse esitamist. Hooldaja õigust TLS § 65 sätestatud puhkusele on võimalik tõendada sättes viidatud perekonnas hooldamise lepinguga. Samas võib selle lepingu olemasolu kohta ilmselt taotleda samuti tõendi linna- või vallavalitsuselt, kellega leping sotsiaalhoolekande seaduse kohaselt sõlmitakse.

Kokkuvõttes tuleneb mitmetel juhtudel tööandjale õigustus ja kohustus puhkusega seotud dokumentide nõudmiseks õigusaktidest. Muudel juhtudel on tööandjal õigus otsustada, kas ta peab piisavaks töötaja enda kinnitust või nõuab kinnituseks ka asjakohase dokumendi esitamist. IKS § 6 p 3 kohaselt tuleb eelistada dokumente, mis sisaldavad võimalikult vähe asjasse mitte puutuvaid andmeid. Töötaja omalt poolt peab käituma heas usus ning tegema VÕS § 23 lg 2 kohaselt tööandjaga koostööd, mis on teisele poolele vajalik oma kohustuste täitmiseks. Kui töötaja ei anna andmeid, mis on vajalikud tööandja poolsete kohustuste täitmiseks, kohaldub VÕS § 111 (keeldumine oma kohustuse täitmisest vastastikuse lepingu puhul) ja 119 (vastuvõtuviivitus).

3.1.2. Andmed töötaja majanduslike huvide kohta

Osades ettevõtetes tuleb tööle asumise eeltingimusena täita enda ja oma lähedaste majanduslike huvide deklaratsioon. Selle eesmärgina on nimetatud töötaja ja ettevõtte vaheliste huvide konflikti vältimist.

TLS tasandil on reguleeritud vaid konkurentsikeeluga seonduvalt töötaja poolt andmete esitamise kohustus. Kui tööandja ja töötaja on sõlminud TLS § 23 kohase konkurentsipiirangu kokkuleppe, on töötaja tööandja nõudel kohustatud TLS § 27 kohaselt töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet ulatuses, milles see omab tähtsust nimetatud kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks. TLS seletuskirjas on selgitatud, et „töötaja kohustuse tekkimiseks on vajalik tööandja vastav nõue. Nõue on tööandja vormivaba tahteavaldus, mille raames ei ole tööandjal õigust määrata, milliseid dokumente ja andmeid töötaja talle täpselt esitama peab. Andmete esitamise ja teabe sisu ning ulatuse valik on töötajal. Eeldada võib, et vajalik on avaldada uue töökoha nimi, positsioon ning tööülesannete kirjeldus, et tööandjal oleks võimalik hinnata töötaja kohustuse täitmist.“.

Huvide konflikti vältimise eesmärgil andmete kogumisele töösuhte käigus kohaldub TLS § 15 lg 2 p 8, mille kohaselt on töötaja kohustatud teavitama tööandjat viimase soovil kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Samuti kohaldub TLS § 28 lg 2 p 11, mille kohaselt on tööandja kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi. Osades sektorites on majanduslike huvide kontrollimisega seonduv reguleeritud eriseadusega. Näiteks krediidasutuste puhul tulenevad reeglid krediidasutuste seadusest. Krediidasutuste seaduse § 49 lg 4 kohaselt on siiski oma majanduslikud huvid ja huvide konfliktid kohustatud deklareerima vaid krediidasutuse juhid. Muude töötajate puhul tuleb huvide konfliktide vältimine tagada sise-eeskirjade ja protseduurireeglite kehtestamise kaudu.

Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei ole põhjendatud tööandja nõue loetleda üles kõik oma lähedased (vanemad, õed-vennad, abikaasa, lapsed) ning nii enda kui lähedaste aadressid, töökohad ning õppeasutused. Esiteks peab töötaja poolt lähedaste kohta andmete esitamine toimuma kooskõlas IKSiga, ehk siis kas seadusest tuleneva aluse olemasolul või andmesubjekti nõusolekul. Andmete edastamise alused on sätestatud IKS § 14 lõikes 2; ükski nendest alustest antud juhul kohaldatav ei ole. Seega on töötaja poolt lähedaste andmete tööandjale edastamine võimalik vaid juhul, kui lähedased annavad selleks oma nõusoleku (mille nad võivad ka igal ajal tagasi võtta).

Teiseks ei ole nii massiline andmete kogumine suure tõenäosusega eesmärgipärane. Tihti tegelikult kogutud andmeid ei kasutata, sest nende hulk on nii suur ning tööandja ei suuda realselt võimalikku huvide konflikti ohtu jälgida ega igat töötajate poolt tehtud tehingut analüüsida. Üldjuhul ei ole ka huvide konflikti ohtu kuidagi määratletud. Seega kogutakse andmed töötaja ja tema lähedaste vara, sissetulekute ja tegevuste kohta ilma, et oleks selgelt määratletud, mida nende kogumise abil soovitakse saavutada ning kuidas kogutud andmeid eesmärgi saavutamiseks kasutatakse. Tööandjal

pole õigust lihtsalt jälgida ja analüüsida töötaja varalist seisu eesmärgiga selgitada välja, kas töötajal on ehk mingid varjatud sissetuleku allikad.

Eesmärgipärasuse ning proportsionaalsuse nõudega ei ole kooskõlas näiteks olukord, kus tööandja kogub töötajate ja tema lähedaste ning vara, sissetulekute ja tegevuste kohta andmeid, põhjendades sellega soovi vältida tehinguid, kus üheks osapooliks on töötaja või tema lähedane. Esiteks ei selgu sellest, kas andmeid kasutatakse ka näiteks juhul, kui tööandja tellib kontoritarbeid või koristusteenust. Kui kontoritarvetele või teenusele kulutatud summad ei ületa tavalist turuhinda, ei tohiks tööandjal olla vahet, kas töötaja abikaasa on koristusfirma üks osanikest. Teiseks ei selgu, milline peab olema töötaja või tema lähedase seotuse määr – kas keelatud tehinguga on tegemist ka juhul, kui töötaja on mingi ettevõtte väikeaktsionär (mis enamikel juhtudest oleks ilmselgelt ebaproportsionaalne). Kolmandaks ei ole võimalik aru saada, kuidas puutuvad tehingute keeldu töötaja pensionil olevad või kooliealised lähedased. Juhul, kui tööandja poolt töötaja lähedaste töökoha osas seatud piirangud on seaduslikud, peaks tööandja selle asemel, et küsida töötajalt tema lähedaste ning nende tegevusalade kohta detailset informatsiooni, loetlema üles ettevõtted ja tegevusalad, kus töötamine töötaja lähedaste poolt ei ole tööandja jaoks aktsepteeritav. Sellisel juhul saab nõuda töötajalt üldist kinnitust, et niisuguseid loetletud asjaolusid ei esine.

Kui ettevõttel on möödapääsmatult vajalik jälgida võimalikke kuritarvitusi, tuleb selgelt määratleda, mis on huvide konflikt, kuidas töötaja ise sellest peab hoiduma ja mida tegema ohu ilmnemisel. Kui ilmneb, et huvide konflikti pole nõuetekohaselt välditud, on tööandjal õigus asjaolusid kontrollida ning nõuda töötajalt selleks vajalikke andmeid. Ennetavalt võib andmeid koguda ulatuses, mis on töösuhtega selgelt ja vahetult seotud ning tingimusel, et need andmed on olulised ning tööandjal on nende suhtes õigustatud huvi. Selgelt tuleb määratleda, kuidas ja milliste riskidega kogutavad andmed on seotud ja kuidas toimub nende töötlemine. Arvestada tuleb ka konkreetse ametikoha volitustega, st kas töötajal on objektiivselt võimalik huvide konflikti olukorda tekitada.

Töötaja kohta seaduse alusel avalikustatud andmete (nt avalikud registrid) töötlemine ei ole keelatud, kuid töötajat tuleb teavitada andmete kogumisest IKS § 15 kohaselt, tal on õigus kogutud andmetega tutvuda ning nõuda nende töötlemise lõpetamist vastavalt IKS § 11 lg 4 ja 5.

3.2. Delikaatsete isikuandmete töötlemine

Nii nagu on ka selgitatud juhendmaterjali punktis 1.3., ei ole IKSis, erinevalt andmekaitse direktiivist, põhimõtteliselt erinevat regulatsiooni delikaatsete isikuandmete töötlemise kohta. Sellest tulenevalt on Eesti õiguse kohaselt delikaatsete isikuandmete töötlemine lubatud samadel alustel nagu muude isikuandmete töötlemine, st kas seaduse alusel või isiku nõusolekul. **Erinevalt muudest isikuandmetest ei või delikaatseid isikuandmeid siiski töödelda IKS § 14 lg 1 p 4 alusel lepingu täitmiseks.**

Delikaatsete isikuandmete töötlemine on ette nähtud mitmete konkreetsete TLS või TTOS sätetega. Neid on täpsemalt kirjeldatud juhendmaterjali järgmistes punktides. Osaliselt on selliseid seadusest tulenevaid delikaatsete isikuandmete töötlemise juhte kirjeldatud ka juhendmaterjali punktis 3.1.1.

Töötaja nõusoleku alusel delikaatsete isikuandmete töötlemine on võimalik juhul, kui töötajal on reaalselt võimalik valida, kas ta nõustub andmete töötlemisega ning ta saab ka nõusoleku igal ajal reaalselt tagasi võtta. Nõusoleku alusel delikaatsete isikuandmete töötlemine tööandja poolt võib Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul kõne alla tulla IKS § 4 lg 2 punktides 1 ja 2 nimetatud delikaatsete isikuandmete puhul (s. o poliitilised vaated, usulised ja maailmavaatelised veendumused, etniline päritolu ja rassiline kuuluvus), näiteks seoses töökohas organiseeritavate sotsiaalsete tegevustega

(väitlusklubi, heategevus, meeleavaldustel osalemine, osavõtt rahvusvähemuste üritustest). Nõusoleku alusel töötaja andmete töötlemise kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.

Isikuandmeid, sh delikaatseid isikuandmeid, võib töödelda ka juhul, kui andmesubjekt on need ise avalikustanud (st avaldanud piiritlemata isikute ringile). Tihti avaldavad töötajad töökollektiivi ringis ise oma delikaatseid isikuandmeid, rääkides näiteks läbielatud meditsiiniliste protseduuridega kaasnenud vaevustest või varguse ohvriks langemisest. Sellisel juhul on andmed avaldatud inimese enda vabal tahtel; tööandja ei saa ega peagi seda kuidagi takistama. Harvadel juhtudel võib kõne alla tulla töötaja isikuandmete töötlemine ilma tema nõusolekuta IKS § 14 lg 2 p 2 alusel töötaja enda, tööandja, teiste töötajate või kolmandate isikute (nt klientide) elu või tervise kaitseks (tingimusel, et töötajalt ei ole võimalik nõusolekut saada). Selline töötlemine on samuti isikuandmete töötlemine seaduse (IKS) alusel. Töötaja enda elu ja tervise kaitseks ilma tema nõusolekuta delikaatsete isikuandmete töötlemine võib ette tulla näiteks juhul, kui töötaja haigestub ootamatult töökohal ning talle tuleb kutsuda kiirabi. Teiste töötajate elu ja tervise kaitseks isikuandmete töötlemise kohta loe täiendavalt ka käesoleva juhendmaterjali punktist 4.2.2.

Osade delikaatsete isikuandmete töötlemine tööandja poolt on ka selgesõnaliselt keelatud. Näiteks inimgeeniuringute seaduse § 26 lg 1 sätestab, et tööandjal on keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid töötaja kohta ning nõuda töötajalt koeproovi või DNA kirjelduse andmist. TTOS § 19 lg 4 p 3 kohaselt on ettevõtte juhtkonnal õigus saada töötervishoiuspetsialistilt töötaja kohta ainult hinnang piirangute vajalikkuse osas, kuid mitte andmeid analüüside tulemuste ega muude meditsiiniliste andmete kohta.

Sellistele tööandjate küsimustele, nagu „Kas võib nõuda arstitõendi esitamist töölt puudumise korral?“, „Kas töötaja peab esitama arstitõendi, kui nõuab enda üleviimist kergemale tööle või lõpetab töölepingu TLS § 91 lg 3 alusel?“, „Kas võib saata töötaja (nõuda töötajalt tõendit) joobe- või narkokontrolli?“, „Kas ja mis tingimustel on tööandjal õigus saada andmeid tööandja korraldusel töötaja suhtes läbi viidud tervisekontrolli kohta.“ on püütud vastata juhendmaterjali järgnevatel punktides.

IKS § 27 kohaselt peaks iga tööandja registreerima end Andmekaitse Inspektsioonis delikaatsete isikuandmete töötlejana või määrama ettevõttes IKS § 30 kohaselt isikuandmete töötlemise eest vastutava isiku. Andmekaitse Inspektsioon on seni olnud seisukohal, et registreerima peaks delikaatsete isikuandmete töötlemise need isikud ja ettevõtted, kelle jaoks selline töötlemine kujutab majandustegevust. Tööandjate poolt oma töötajate delikaatsete isikuandmete töötlemine ei ole ettevõtluse eesmärk, vaid töökorralduse lahutamatu (reeglina seadusest tulenev) osa. Siiski oleks tööandjatele endale kasulik IKS §-s 30 kirjeldatud isiku nimetamine ettevõtte siseselt. Igal juhul peab tööandja täitma IKS § 26 lõikest 3 tulenevat kohustust – tagama oma alluvuses isikuandmeid töötlevate isikute väljaõppe isikuandmete kaitse alal.

3.2.1. Ajutine töövõimetus ja töötamise takistus

TLS § 38 ja 42 sätestavad, et töötajal on õigus nõuda mõistlikus ulatuses vaba aega juhul, kui eksisteerib tema isikust tulenev põhjus, miks ta ei saa tööd teha või kui temalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel. TLS § 38 kohaselt peab tööandja maksma töötajale selle aja eest siiski keskmist töötasu. Töötaja ei tohi olla ise tahtlikult või raske hooletuse läbi põhjustanud olukorda, miks ta ei saa ajutiselt tööd teha. TLS seletuskirjas on selliste õigustatud juhtudena nimetatud näiteks notariaalset tehingut sõlmimas käimist, arsti vastuvõtul või lähedase matusel käimist, Kaitseressursside Ameti arstlikus komisjonis käimist. Selliste töölt ärakäimiste põhjuste kohta tõendi esitamise kohustust seadusest ei tulene.

Tööandjad võivad soovida kontrollida, kas töötaja tegelikult ka kasutab tööaega näiteks selleks, et käia arsti juures. Nii ongi praktikas mõned tööandjad nõudnud töötajatelt arstitõendeid arsti vastuvõtul käimise kohta, olgu tegemist siis hambaarsti, günekoloogi või psühhiaatriga.

Tõendi esitamise kohustust, nagu eespool märgitud, seadusest ei tulene. See on ka mõistetav, sest kõiki juhtumeid ei ole võimalik dokumentaalselt tõendada (nt kasvõi kodune veeavarii). Kuid kas töötaja peaks põhjendama, miks tal on töölt vaja ära käia?

Ühest küljest sätestab TLS § 15 lg 2 p 8 töötajale kohustuse avaldada andmeid, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Samas leiab Andmekaitse Inspeksioon, et tööandja ei saa niikuinii kontrollida kõiki TLS § 38 eeldusi (tööandja ei saa ju hakata välja selgitama, kas töötaja peab minema arsti juurde seetõttu, et ta põhjustas enda vigastuse raskest ettevaatamatusest või kas töötaja kodune veeavarii tekkis seetõttu, et töötaja ühendas pesumasina vooliku halvasti). Tööandja huvid iseenesest on kuritarvituste eest kaitstud seeläbi, et vaba aega peab tööandja andma siiski ainult mõistlikus ulatuses. Kui tööandja usaldab töötajat ega küsi põhjendusi töölt ärakäimise põhjuste kohta, on tööandjal ikkagi õigus kasutada lepingu rikkumise puhuks ette nähtud õiguskaitsevahendeid, kui hiljem selgub, et töötaja kuritarvitas oma õigusi. Tööandja seisukohast ei ole põhjuse küsimine seega iseenesest ilmtingimata vajalik, kuid üldist laadi põhjuse küsimist ei saa samas ilmselt pidada ka ülemääraseks andmete töötlemiseks. Tööandjale peaks Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul piisama sellest, kui töötaja avaldab, et tal on vaja minna arsti juurde ilma et ta täpsustaks, millise eriala arsti juurde ja mis põhjusel. Samuti ei pea töötaja täpsustama, kelle matustele tal on vaja minna või mis avarii töötaja kodus juhtus.

TLS § 19 p 2 kohaselt on töötajal õigus keelduda töö tegemisest, kui ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlusseaduse tähenduses. Ajutise töövõimetuse tuvastab arst, hambaarst või ämmaemand, kes väljastab selle kohta töövõimetuslehe. Töövõimetuslehe liigid on haigusleht, sünnitusleht, lapsendamisleht ja hooldusleht. TLS § 15 p 10 sätestab, et töötaja peab tööandjale esimesel võimalusel teatama oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest. Töötaja ei pea teatama ajutise töövõimetuse asjaolusid täpsemalt, st mis haigus või vigastus selle põhjustas. Seda ei märgita ka töövõimetuslehele.

Praktikas esineb probleeme sellega, et tööandjad ei usalda haiguslehti ning kahtlustavad, et töötaja kasutab haiguslehte näiteks selleks, et saada puhkust ajal, mida tööandja talle ei võimaldanud. Praktikas on ka esinenud juhtumeid, kus töötaja on haiguslehe kehtivuse ajal käinud puhkuseraisil. Kuivõrd tööandja peab hüvitama töötajale töötasu viie haiguspäeva eest, soovivad tööandjad kontrollida, kas töötaja ka tegelikult haige oli.

Ravikindlustuse seaduse § 52 lõike 1 kohaselt on töövõimetusleht isiku ajutist töövõimetust ja töö- või teenistuskohustuse täitmisest vabastatust tõendav dokument. Töövõimetusleht on tööandjale aluseks TTOS §-s 12¹ sätestatud haigushüvitise maksmisele. TTOS § 12¹ kohaselt ei pea tööandja maksma töötajale haigushüvitist ravikindlustusseaduse §-s 60 sätestatud juhtudel.⁶³ Samad hüvitise maksmisest

⁶³ § 60 „Ajutise töövõimetushüvitise saamise õiguse piirang“. (1) Kindlustatud isikul ei ole õigust saada ajutise töövõimetuse hüvitist, kui:

- 1) kindlustatud isiku või põetatava isiku haigestumise või vigastuse põhjustas isiku tahtlus;
- 2) kindlustatud isiku või põetatava isiku haigestumine või vigastus on tingitud liiklusseaduse alusel kehtestatud korras või arsti tehtud ekspertiisiga tuvastatud joobeseisundist;
- 3) kindlustatud isik või põetatav isik eirab arsti määratud meditsiiniliselt põhjendatud ravi, mille tõttu on tervenemine takistatud;
- 4) kindlustatud isik ei ilmu määratud ajal arsti vastuvõtule ilma mõjuva põhjusega;
- 5) kindlustatud isik saab ajutise töövõimetuse aja eest sotsiaalmaksuseaduse § 2 lõike 1 punktis 1 või 3 nimetatud sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu.

keeldumise alused kehtivad ka Eesti Haigekassa jaoks. Selle, kas nimetatud alused esinevad, tuvastab samuti töövõimetuslehte välja andev arst (ning aluste esinemise korral teeb ka vastavad märkused töövõimetuslehele).⁶⁴

Kui tööandja saab töötaja töövõimetuslehel oleku ajal andmeid, et töötaja on tegelikult sõitnud puhkusereisile, ei saa ta sellegipoolest ise otsustada, et töövõimetuslehe väljaandmine oli põhjendamatult või et puhkusereisile minekuga eiras töötaja arsti poolt määratud raviskeemi. Puhkusereis võib olla ka igati kooskõlas raviskeemiga; näiteks juhul, kui töötaja töövõimetus on seotud stressi või muude psüühiliste probleemidega või kui arst ongi patsiendile soovitanud seoses hingamisteede- või kopsuprobleemidega viibida merelises kliimas.

Töövõimetuslehe väljastaja vastutab ajutise töövõimetuslehe kindlustusjuhtumi õigesti määramise ja ajutise töövõimetuslehe põhjendatuse eest. Tööandja peab seega usaldama arsti poolt välja antud töövõimetuslehte. Kahtluste korral on tööandjal õigus esitada haigekassa piirkondlikule osakonnale avaldus haiguslehe väljaandmisega seotud asjaolude kontrollimiseks.⁶⁵ Eesti Haigekassa seaduse § 4 lg 1 alusel on töövõimetuslehtede õigsust ja põhjendatust õigus kontrollida haigekassa usaldusarstidel.⁶⁶ **Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et kontrolli läbiviimise tulemuste kohta on tööandjal õigus teada saada, kas töövõimetuslehe väljaandmine oli põhjendatud või mitte või kas tuvastati hüvitise maksmisest keeldumise alus. IKS § 14 lg 2 p 1 kohaselt võib Eesti Haigekassa väljastada tööandjale konkreetse töötaja töövõimetuslehega seotud andmeid, sest tööandja töötleb töövõimetuslehega seonduvaid isikuandmeid seadusega ettenähtud ülesande täitmiseks.** Tööandjale seadusest tulenevaks ülesandeks on haigushüvitise maksmine (vastavalt TTOS § 12²). Haigekassa poolt kontrolli teostamise tulemuste kohta andmete väljastamine on tööandjale vajalik seetõttu, et töövõimetusleht on tööandjale haigushüvitise maksmise aluseks olev dokument. Muid andmeid, st diagnoosi, raviskeemi vms kohta tööandjale väljastada ei tule (see oleks vastuolus eesmärgipärasuse ning minimaalsuse nõudega).⁶⁷

3.2.2. Joobeseisund

Joobeseisund kui terviseseisundi liik kuulub delikaatsete isikuandmete hulka.⁶⁸ Kuivõrd psühhotroopne aine mõjutab samuti terviseseisundit, on andmed selle tarvitamise kohta samamoodi delikaatsed isikuandmed.

Tööandjatel on sageli probleemiks, mida teha joobetunnustega töötajaga - kuidas kontrollida ja tõendada, et tal on ka tegelikult joove? Praktikast on tööandjad kutsunud sellisel juhul politsei. Politsei tuvastab alkoholi ja narkootilist joovet politsei ja piirivalveseaduse § 7²³ sätestatud juhtudel. Selle kohaselt võib joobeseisundi kontrollimise või tuvastamise protseduurile võib allutada:

- 1) sõidukijuhi või muu isiku, kui on alust kahtlustada, et isik on toime pannud süüteo, mille koosseisuliseks tunnuseks on joobeseisund, alkoholi piirmäära ületamine või narkootilise või psühhotroopse aine või muu sarnase toimega aine tarvitamine;⁶⁹

⁶⁴ Sotsiaalministri 26. septembri 2002. a määruse nr 114 "Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid" § 9.

⁶⁵ Eesti Haigekassa vastus küsimusele „Kui tööandjal tekivad kahtlused haigestunu haiguse tõsiduse ning režiimist kinnipidamise suhtes, kes ja kuidas teostab selle üle järelevalvet?“, www.haigekassa.ee > tööandjale > TVH maksmise kord- küsimused ja vastused.

⁶⁶ Loe lisaks ka põhjendusi käesoleva juhendmaterjali punktist 3.5.

⁶⁷ Selle kohta, kuidas väljastada dokumenti, milles sisalduvad juurdepääsupiiranguga andmed, loe Andmekaitse Inspeksiooni juhiseist „Avaliku teabe seaduse üldjuhend“.

⁶⁸ Vt Riigikohtu halduskollegiumi 17. aprilli 2007. a lahend asjas nr 3-3-1-98-06, p 22.

⁶⁹ Politsei ja piirivalveseaduse § 7²³ viidatud süüteoks on näiteks ka KarS § 262 sätestatud avaliku korra rikkumine. Avalikku korra rikkumise toimepanemise võimalikkust on mööndud kohtupraktikas ka töökohas, vaatamata

- 2) isiku, kellel esinevad ilmsed joobeseisundi tunnused, kui ta võib olla ohtlik endale või teistele;
- 3) alaealise, kellel esinevad ilmsed alkoholi, narkootilise või psühhotroopse aine või muu sarnase toimega aine tarvitamise tunnused.

Kuid kas tööandjal võiks olla ka muud võimalused joobe tuvastamiseks? Nagu eespool märgitud, siis **IKS § 14 lg 1 p 4 alusel, ehk lepingu täitmiseks, ei või delikaatseid isikuandmeid töödelda. Seega jääb võimalus, et andmeid töötaja joobeseisundi kohta töödeldakse kas tema nõusolekul või seaduses sätestatud juhul.**

TTOS § 13 lg 1 p 15 paneb tööandjale kohustuse kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olev töötaja.⁷⁰ Selle nõude eesmärk on ohutu töökeskkonna tagamine. TLS § 28 lg 2 punktist 6 tulenevalt on töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamine üks tööandja põhikohustustest. Tööl joobes viibimine on TLS § 88 lg 1 p 4 kohaselt tööandjale ka aluseks töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Samas ei sätesta ükski seadus reegleid selle kohta, kas ja kuidas tööandja võiks leida kinnitust oma kahtlustele töötaja joobes oleku kohta.

Isegi kui asuda seisukohale, et andmekaitseinspektiivi artiklite 8 lg 2b või 2e valguses on tööandjal sellistes olukordades lubatud töötaja delikaatseid isikuandmeid töödelda,⁷¹ jääb küsimus, mil viisil tööandja seda teha võiks. Tööandja võib teha töötajale ettepaneku alkomeetrisse puhumiseks või arsti juurde minekuks, kuid füüsiliselt ta töötajat selleks sundida ei saa (arsti juurde saatmine isikuandmete kaitse teemaline küsimus, vaid isiku füüsilise enesemääramise õiguse küsimus). Alkomeetrist ei ole kasu ka narkojoobe või psühhotroopse aine tarvitamise tuvastamisel. Alkomeetri kasutamine ei anna tööandjale ka mingeid täiendavaid garantiisid tõendite näol (alkomeeter mõjub ehk ainult antud hetkel töötajale, kui viimane ei taha uskuda, et tal joove on).

Andmekaitse seisukohast vaadates tuleks töötaja saatmist arsti juurde eelistada sellele, et tööandja kutsub „ilmingutega“ töötajat üle vaatama (hilisema tõendamise eesmärgil) teised töötajad. Erinevalt ettevõtte töötajatest töötleb arst delikaatseid isikuandmeid seaduse alusel ning tal on seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus. Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et ettevõtte teiste töötajate spetsiaalselt kohale kutsumine ei ole kooskõlas IKSiga, sest tööandjal ei ole IKS § 14 lg 2 tulenevalt alust levitada (joobes) töötaja kohta delikaatseid isikuandmeid. Tunnistajatena saaks tööandja Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul IKSi kohaselt kasutada neid töötajaid, kes ise on joobes töötajaga kokku puutudes tajunud olukorda, ilma et tööandja oleks neid selleks eraldi kohustanud. Tööandja võib Andmekaitse Inspeksiooni arvates siiski informeerida (ning vajadusel kasutades ka

sellele, et õigusrikkumise ajal ei viibi seal kolmandaid isikuid (RKKK 3-1-1-134-96). Selleks, et kvalifitseerida mitteavalikus kohas asetleidnud tegusid avaliku korra rikkumisena, tuleb tuvastada, et sellega häiriti juhuslike, asjasse mittepuutuvate isikute rahu või et teo järelmid ulatusid avalikku kohta ja kahjustasid seeläbi avalikku korda (RKKK 3-1-1-102-03). Karistusseadustik, kommenteeritud väljaanne, 2009, lk 685.

⁷⁰ Psühhotroopsed ained on määratletud narkootiliste ja psühhotroopsete ainete ning nende lähteainete seaduse alusel.

⁷¹ Ka Soomes ja Suurbritannias on lubatud alkoholi- ja narkotestid, kuid seda ainult juhul, kui see on vajalik ohutuse tagamiseks. Soomes võib tööandja narkotesti tõendi esitamist nõuda, kui tal on põhjendatud alus kahtlustada, et töötaja on tööjuures narkojoobes või et tal on narkosõltuvus ning testimine on hädavajalik, et selgitada välja töötaja töövõime ning tegemist on tööga, mis nõuab erilist täpsust, usaldusväärsust, iseseisvaid otsuseid või kiiret reaktsiooni ning töötamine narkootilise aine mõju all või olles narkosõltuvuses võib kaasa tuua seaduses loetletud tagajärjed. Tööandja võib määrata mõistliku tähtaja sellise tõendi esitamiseks ülaltoodud tingimuste esinemisel.

tunnistajana) töötaja joobeseisundist töökeskkonnavolinikku, sest TTOS kohaselt on töökeskkonnavoliniku kohustus seista hea selle eest, et töökeskkond oleks ohutu.⁷²

Praktikas on osad tööandjad kehtestanud nõude, et kõik töötajad peavad igal hommikul tööle tulles puhuma tööandja alkomeetrisse. Kas selline isikuandmete töötlemine on andmekaitse seisukohalt lubatav?

TTOS § 13 lg 2 kohaselt võib tööandja kehtestada ettevõttes seadusega võrreldes rangemad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (ja kontrollida nende täitmist). Joobeseisundi ja psühhotroopsete ainete tarvitamise keeld (kui nõue) on iseenesest absoluutne – joobes või psühhotroopse aine mõju all olek tööol on keelatud.⁷³ Joovet ja psühhotroopsete ainete kasutamist puudutavad nõuded on tööohutuse nõuded. TTOS § 2 lg 2 kohaselt mõistetakse tööohutuse all töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteemi, mis on vajalik sellise töökeskkonna seisundi saavutamiseks, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. Alkomeetri kasutamine on küll ilmselt käsitletav nii töökorraldusabinõu kui ka tehnikavahendina; kuid võib olla vaieldav, kas see on ikka seotud töökeskkonna seisundiga (TTOS § 3 lg 1 mõiste kohaselt ilmselt on). Isegi kui selliseid meetmeid saab pidada tööohutuse nõueteks, peab arvestama, et igasugune tervise seisundi kontroll (sh ka alkomeetri kasutamine) riivab isiku füüsilist enesemääramisõigust ning toob kaasa delikaatsete isikuandmete töötlemise.

Delikaatseid isikuandmeid võib töödelda ainult seaduses sätestatud juhtudel või isiku nõusolekul (mitte aga lepingu täitmiseks). Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei ole eespool viidatud TTOS sätted siiski piisavalt selged selleks, et neid saaks käsitleda IKS § 10 lg 1 mõttes seadusliku alusena isikuandmete töötlemiseks olukorras, kus ei esine joobe ilminguid. Teistsugusele seisukohale asumisel tuleks aktsepteerida (delikaatsete) isikuandmete töötlemist ka muude tehnikavahendite ja meditsiiniabinõude kasutamise (näiteks reaktsioonikiiruse mõõtja, vererõhu kontrollimine või silmairise reaktsiooni uurimine) kaudu. Isegi kui asutakse seisukohale, et viidatud TTOS sätted on käsitletavad seadusliku alusena isikuandmete töötlemiseks, tuleks TLS § 28 lg 2 punktist 11 tulenevalt ikkagi hinnata, kas selline kontrollimeetod on proportsionaalne konkreetse töökoha riske arvestades.

Joobekontrolli mõõtevahendite kasutamine on võimalik ka juhul, kui töötaja annab nõusoleku oma (delikaatsete) isikuandmete töötlemiseks (nõusoleku kohta loe pikemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.).

3.2.3. Tervisekontroll

Töötajate tervisekontrolli saatmine on reguleeritud töötervishoiu ja tööohutuse seadusega. TTOS § 13 lg 1 p 7 kohaselt on tervisekontroll kohustuslik töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad. Töötajate tervisekontrolli kord on kehtestatud sotsiaalministri määrusega.⁷⁴ Määrus reguleerib tervisekontrolli korda nendele töötajatele, kelle tervist võivad töö käigus mõjutada määruse lisas 1 loetletud töökeskkonna ohutegurid või töölaad.⁷⁵ Määruse lisas toodud ohutegurite ja ohtlike töölaadide loetelu on lahtine. Ettevõttes eksisteerivad ohutegurid (ja ilmselt ka ohtlikud töölaadid) peab tööandja määrama kindlaks töökeskkonna riskianalüüsis. Seega määrab tööandja kindlaks töötajate tervisekontrolli saatmise juhud. TTOS § 14 lg 1 p 3 sätestab, et

⁷² Töökeskkonnavolinik on kohustuslik ettevõttes, kus on vähemalt 10 töötajat.

⁷³ Küll aga ei ole tööõigust reguleerivates õigusaktides defineeritud joobe mõistet.

⁷⁴ Sotsiaalministri 24.04.2003. a määrus nr 74 "Töötajate tervisekontrolli kord".

⁷⁵ Määruse lisa kohaselt on sellisteks ohuteguriteks näiteks müra, teatud kemikaalid ja tolmu, raskuste käsitsi tõstmine. Ohtlik töö laad on näiteks öötöö ja kuvariga töötamine.

töötaja on kohustatud läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale. Siiski ei saa viidatud sätete alusel tööandja saata töötajat tervisekontrolli muudel põhjustel, näiteks joobe tuvastamiseks.

Tervisekontrolliga seondult on tundnud tööandjad huvi, kas ja milliseid andmeid nad saavad töötervishoiuteenuse osutajalt töötaja kohta nõuda. Sotsiaalministri määrusega „Töötajate tervisekontrolli kord“ on kehtestatud (§ 5 lg 7), et töötervishoiuarst väljastab tööandjale määruse lisas 4 toodud vormi kohase tervisekontrolli otsuse, milles esitab vajadusel ettepanekud töötaja töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks. TTOS § 19 lg 4 p 2 paneb töötervishoiuarstile kohustuse hoida töötajate tervise- ja eraeluandmete konfidentsiaalsust. See kehtib ka tööandjale andmete edastamise osas, sest **TTOS § 19 lg 4 p 3 kohaselt võib töötervishoiuarst tööandjale tervisekontrolli tulemuste kohta teatada ainult seda, millised piirangud ta seadis töötajale tööülesannete täitmiseks tervise vastunäidustuste tõttu. Muid andmeid seega tööandjal ei ole õigus töötervishoiuarstilt nõuda ega saada.**

Tööandja ei määra ka seda, millised analüüsid tuleb töötajale teha. Töötajate tervisekontrolli korra § 5 lg 4 kohaselt määrab vajalikud terviseuuringud töötervishoiuarst (olles tutvunud tervisekontrolli alusdokumentide ning töökohal töötaja töökeskkonna ja töökorraldusega ning kaasates vajadusel eriarste). Töötaja peab töötervishoiuarstile esitama andmed vastavalt töötajate tervisekontrolli korra lisas kehtestatud tervisedeklaratsioonile.⁷⁶

Töötajal on õigus töötervishoiuarsti juures tutvuda teda puudutavate andmetega, sh ka terviseuuringute tulemustega ja tervishoiuarsti hinnanguga. Andmekaitseinspektiivi artiklis 12 a on sätestatud, et andmesubjektil peab olema võimalik saada teavet arusaadaval kujul. Euroopa Andmekaitseinspektor on rõhutanud, et meditsiiniliste analüüsides vastuste puhul võib sellest nõudest tulenevalt kaasneda kohustus anda andmesubjektile selgitusi. Seega on töötajal õigus töötervishoiuarstilt nõuda, et talle seletataks analüüsides sisalduvate lühendite, ladinakeelsete nimetuste ning numbrite tähendusi.⁷⁷ Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et töötajal on õigus töötervishoiuarstilt saada ka selgitusi selle kohta, kuidas tervisedeklaratsioonis esitatavad andmed on seotud tema töökeskkonna ohutegurite või töölaadiga.

Andmekaitse Inspeksioonile on esitatud ka küsimus, et kuidas toimub andmete üleandmine töötervishoiuteenuse osutaja vahetumisel. Töötajate tervisekontrolli korra § 7 kohaselt peab iga töötervishoiuteenuse osutaja säilitama tervisekontrolli kaarte ja terviseuuringute tulemusi 75 aastat töötaja sünnist arvates. Uuel töötervishoiuteenuse osutajal on õigus saada eelmiselt andmeid vastavalt töötajate tervisekontrolli korra §-le 6. Selle kohaselt peab uuel töötervishoiuteenuse osutajal olema töötaja kirjalik nõusolek, mis vastab IKSis sätestatud nõuetele. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul on töötervishoiuteenuse osutaja vahetumise korral töötaja nõusoleku esitamise nõue eksitav, sest töötajal ei ole võimalik selle andmisest keelduda. Uuel töötervishoiutöötajal peaks olema põhjendatud vajaduse korral õigus saada eelmiselt töötervishoiuteenuse osutajalt andmeid seaduse alusel.

⁷⁶ Andmekaitse Inspeksiooni arvates peaks töötaja poolt esitatavad andmed sõltuma siiski sellest, millised on tööga seotud ohutegurid, mille tõttu ta tervisekontrolli saadeti. Näiteks kui põhjuseks on kuvariga töötamine, näib arusaamatu, milleks on vaja esitada infot kunagiste luumurdude või tuberkuloosi kohta. Andmekaitse Inspeksioon tegi Sotsiaalministeeriumile ka sellekohase järelepärimise. Sotsiaalministeerium kinnitas, et tervisedeklaratsioon on seaduslik ning edastas Eesti Töötervishoiuarstide sellekohase arvamuse. Arvamus on selgitatud, et töötervishoiuarst peab töötaja terviseseisundit hindama tervikuna, milleks ongi vaja igakülgset infot inimese kui terviku kohta. Arvamus on selgitatud, et ka kuvariga töötava inimese puhul on info luumurdude (nt randme piirkonna või lülisamba või õlavöötme piirkonna luude) kohta asjakohane.

⁷⁷ *European Data Protection Supervisor, Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, 2009.

3.2.4. Tööõnnetused, kutsehaigused

Ainsad juhud, mil tööandjal on seadusest tulenevalt õigus ja kohustus töödelda meditsiinilisi andmeid töötaja kohta, on tööõnnetus ja kutsehaigused. TTOS näeb ette põhjaliku regulatsiooni tööõnnetustest ka kutsehaigustest teatamise ja uurimise kohta. Kutsehaiguse diagnoosib töötervishoiuarst. Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused selgitab uurimine, mille viib läbi tööandja. Sõltuvalt ettevõtte suurusest on tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimisse kaasatud töötajate usaldusisik, töökeskkonnaspetsialist (peab olema igas ettevõttes), töökeskkonnavolinik (kohustuslik üle 10 töötajaga ettevõttes), vähemalt 4 liikmest koosnev töökeskkonnanõukogu (kohustuslik üle 50 töötajaga ettevõttes), töötervishoiuarst. Andmed edastatakse Tööinspeksioonile, ning andmetele on juurdepääs ka Eesti Haigekassal.

Kutsehaigestumisest teatamine on kohustuslik töötervishoiuarstile, tööõnnetusest teatamine kohustuslik igale muule arstile, kelle juurde töötaja seoses õnnetusega satub. Teatada tuleb tööandjale ja Tööinspeksioonile. Politseile tuleb teatada vaid surmaga lõppenud tööõnnetusest. TTOS § 14 lg 1 p 6 kohaselt peab töötaja teatama tööandjale ja töökeskkonnavolinikule õnnetusjuhtumist, tööõnnetusest või tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest. Kui arst, kelle poole inimene on pöördunud, kahtlustab, et inimese haigus on seotud tema tööga, peab ta saatma inimese edasi töötervishoiuarsti juurde (TTOS § 23).

Dokumendid, mis seoses tööõnnetuse ja kutsehaigestumisega vormistatakse, on reguleeritud Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määrusega nr 75 "Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord." Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise kohta koostatakse vormikohane raport. Kutsehaiguse diagnoosimise kohta esitab töötervishoiuarst vormikohase kutsehaigestumise teatise. Teatistes märgib töötervishoiuarst diagnoosi ning kutsehaigestumise põhjustanud ohutegurid. Tööandjal ei ole õigust nõuda töötervishoiuarstilt muid töötajat puudutavaid andmeid, nt tervisekontrollide käigus tehtud analüüside vastuseid. Haigla või arst, kelle juurde inimene satub seoses tööõnnetusega, peab täitma tööõnnetuse teatise, milles märgitakse tööõnnetuse lühikirjeldus, toimumise koht ja aeg, kas tööõnnetuse tagajärjeks oli raske või kerge kehavigastus või surm, vigastuse liik (nt luumurd, põrutus, lahtine haav, mürgistus jms), vigastatud kehaosa, arsti poole pöördumise kuupäev ja kellaaeg ning ajutise töövõimetuse määramine. Muid andmeid tööandja nõuda ega saada ei või.

Kui tööõnnetuse uurimise käigus selgub, et tegemist ei ole tööõnnetusega, lõpetab tööandja uurimise ja koostab akti, milles kirjeldab vabas vormis õnnetusjuhtumi asjaolusid ja esitab uurimise lõpetamise põhjuse. Akt esitatakse Tööinspeksioonile ja kannatanule.

3.2.5. Raseda ja puudega isiku töötingimused

Osaliselt on rasedusega seotud isikuandmete töötlemist käsitletud punktis 3.1.1. (seoses puhkustega). Samas sätestab TLS ja TTOS veel teisi õigusi ja kohustusi, mis on seotud töötaja tervises seisundiga, mida ongi kirjeldatud käesolevas punktis. Kuid neist mitte ühelgi juhul ei ole tööandjal õigust nõuda töötajalt raseduskaardi või haigusloo esitamist.

TLS § 18 lg 1 kohaselt on rasedal ja töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, õigus nõuda tööandjalt ajutiselt tervises seisundile vastavat tööd, kui töötaja tervises seisund ei võimalda töölepingus ettenähtud tööülesandeid täita kokkulepitud tingimustel. Seda, kas töötingimused vastavad tervises seisundile, hindab arst, mitte tööandja. TLS § 18 lg 3 kohaselt esitab töötaja tööandjale arsti tõendi, millest nähtuvad tervises seisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud

tervise seisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta. Tõendisse ei tohiks märkida (meditsiinilisi) põhjusi, mis tingivad töötamise piiranguid, sest tööandjal pole õigust otsustada töötamise piirangute põhjendatuse üle. Tööandja peab usaldama arsti otsust.

TTOS § 10 lg 4 kohaselt peab tööandja võimaldama rasedal käia sünnituseelisel läbivaatusel tööajast arsti poolt määratud ajal. Konkreetsetel päeval ja kellaajal sünnituseelsele läbivaatusele minekuks tuleb tööandja nõudel TTOS § 10 lg 4 kohaselt esitada arsti otsus läbivaatuse määramise aja kohta. Muid andmeid ei pea tõend sisaldama.

TTOS § 10 lg 5 kohaselt peab tööandja võimaldama last rinnaga toitvale emale lisavaheaegu rinnaga toitmiseks. Tööandja kohustus koguda ka selle toiminguga seoses dokumente, tuleneb TLS § 66 lõike 3 alusel on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusest „Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord“. Määruse § 2 lg 4 sätestab, et tööandjal õigus nõuda dokumente, mis tõendavad töötaja õigust lapse rinnaga toitmiseks antud vaheaegadele. Isegi kui tööandja enda jaoks neid tõendeid ei soovi, peab ta need koguma arvestusega, et määruse § 4 lg 3 kohaselt on Sotsiaalkindlustusametil õigus kontrollida tööandja poolt riigieelarvest hüvitise saamiseks esitatud andmete aluseks olevaid dokumente. Asjakohaseks tõendiks saab antud juhul siiski olla vaid tõend lapse sünniaja kohta, mille järgi on võimalik hinnata lapse vanust (TTOS § 10 lg 5 kohaselt on õigus rinnaga toitmise vaheaegadeks töötajal kuni lapse pooleteiseaastaseks saamiseni). Mingite muude täiendavate tõendite nõudmine ei ole põhjendatud.

TTOS § 10 ja § 10¹ sätestavad tööandjale kohustuse luua rasedatele ning puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused. TTOS alusel kehtestatud VV määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“ täpsustab siiski, et sobivad olme- ja töötingimused, mida on määrusega täpsustatud, tuleb luua juhul, kui naistöötaja on tööandjat oma seisundist teavitanud. Tööandja nõudmisel peab naistöötaja esitama oma seisundi (ehk rasedust) tõendava arstitõendi või ämmaemanda tõendi. Tõendis ei pea olema mingeid muid meditsiinilisi andmeid.

Töötaja rasedus omab tähtsust ka töölepingu lõpetamisel. TLS seab tööandjale mitmeid piiranguid töölepingu lõpetamisele olukorras, kus töötaja on rase. Seoses sellega on tööandjad küsinud, kas enne töölepingu ülesütlemise teate kättesaamist tuleks tööandjal välja selgitada, ega töötaja rase ei ole. Seadusest ei tulene, et tööandja peaks alati enne töölepingu ülesütlemise avalduse töötajale esitama küsimuse tema raseduse kohta või nõudma raseduse puudumist tõendava dokumendi esitamist. Samas sätestab TLS § 92 lg 2, et kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase, loetakse, et tööleping on üles öeldud tema rasedusega seoses. Tööandjal on sellisel juhul õigus tõendada, et ta ütles töölepingu üles muul, seadusega lubatud, alusel. Ka nendest normidest ei tulene, et tööandja peaks igal juhul enne töölepingu ülesütlemise avalduse esitamist välja selgitama töötaja raseduse. Kui tööandjal on põhjus töötajaga tööleping lõpetada TLS § 88 lg 1 p 3-8 alusel, peaks tööandja nii või teisiti olema valmis vaidluse korral asjaolusid tõendama, sõltumata sellest, kas töötaja on rase või mitte.

TLS § 93 lg 3 sätestab, et TLS § 93 lõigetes 1 ja 2 kehtestatud ülesütlemise piirangud (töölepingu ülesütlemine koondamise ja töövõime vähenemise tõttu) kehtivad vaid juhul, kui töötaja on tööandjat ise teavitanud oma rasedusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Kui töötaja teavitab sellises olukorras tööandjat oma rasedusest, võib tööandja TLS § 93 lg 3 kohaselt nõuda töötajalt rasedust kinnitavat arsti või ämmaemanda tõendit (aga mitte raseduskaarti vms). Samas sätestab TLS § 104 lg 2, et töölepingu ülesütlemine rasedaga on tühine ka siis, kui rase pole tööandjat oma rasedusest teavitanud 14 päeva jooksul pärast ülesütlemisavalduse kättesaamist. Seda siiski vaid juhul, kui teavitamata jätmine ei tulenenud rasedast endast sõltuvast põhjusest. Seni kuni tööandja ei tea töötaja rasedusest, ei tea ta ka ülesütlemise tühisusest.

Töölepingu õigusvastase ülesütlemise puhuks on TLS §-de 108 ja 109 kohaselt on ette nähtud hüvitis saamata jäänud töötasu hüvitamise näol töösuhte jätkumise korral ning 6 kuu keskmine töötasu suuruse hüvitise maksmise näol töösuhte töövaidlusorganisi lõppenuks tunnistamise korral. Ülesütlemine on õigusvastane juhul, kui esineb ülesütlemist välistav asjaolu. Välistavaks asjaoluks on rasedus aga vaid juhul, kui töötaja on sellest tööandjat teavitanud. Seega juhul, kui töötaja pöördub töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, kuid ei ole enne tööandjat oma rasedusest teavitanud, ei saa rääkida ka töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest. Seega ei ole Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul tööandjatel vaja ilmtingimata enne töölepingu ülesütlemise avalduse esitamist välja selgitada, ega töötaja ei ole rase.

TTOS § 10¹ lg 4 kohaselt peab tööandja kohandama puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoha tema kehalistele ja vaimsetele võimetele vastavaks. Seadus selgitab, et kohandamine seisneb selles, et tööandja peab ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega inimesele ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutma. Selle kohustusega seoses võib tekkida küsimus, kas tööandja võiks nõuda töötajalt puude kohta tõendit juhul, kui puue ei ole tajutav. Seadus tõendi esitamise kohustust ette ei näe, kuid ilmselt peaks töötaja siiski olema valmis oma nõuet vajadusel tõendama. Puude tõendamiseks saab esitada pensionitunnistuse (üle 40%-se töövõime kaotuse korral, kui on määratud töövõimetuspension), puude ja selle raskusastme tuvastamise otsuse,⁷⁸ mille on teinud Sotsiaalkindlustusamet või arsti tõendi. Võimalik on teha otsusest väljavõtte (nt juhul, kui püsiva töövõimetuse põhjusi on mitu ning töötaja soovib tõendada neist ühte, on muud andmed ülevõetavad).

3.2.6. Delikaatsed isikuandmed töölepingu ülesütlemisel

Osaliselt on töölepingu ülesütlemisega seonduvalt delikaatsete isikuandmete töötlemist käsitletud ka juhendmaterjali punktis 3.2.5. seoses töötaja rasedusega ning punktis 3.2.7. seoses ametiühingu liikmesusega. Käesolevas punktis on käsitletud TLS § 91 lg 3 tulenevat töötaja võimalust öelda töölepingu erakorraliselt üles töötaja isikust tuleneval põhjusel. Seaduse kohaselt on selliseks erakorraliseks olukorraks eelkõige töötaja tervises seisund, mis ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha.⁷⁹ TLS § 95 lg 2 kohaselt peab sellist ülesütlemist töötaja põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. TLS § 91 lõikes 3 sätestatud põhjustel töölepingu ülesütlemise korral ei pruugi töötajal olla kohustust ülesütlemisest ette teatada. Seetõttu on ka vajalik, et töötaja põhjendaks tööandjale, mis asjaoludel erakorraline ülesütlemine toimub ning nii saab ka tööandja hinnata, kas töösuhte jätkumine tavapärase etteteatamise tähtaja (30 kalendripäeva) lõpuni ei ole mõeldav. Kui töötaja ei taha avaldada tervisega seotud või perekondlikke asjaolusid, võib töötaja töölepingu üles öelda korralise etteteatamisajaga (millisel juhul ülesütlemise põhjendamise kohustust ei ole).

Ülesütlemisel tööandjal iseenesest arsti tõendit õigus nõuda ei ole, kuid vaidluse korral peab töötaja tõendama, et ülesütlemine oli erakorraline. Tõendamiseks peaks piisama arsti otsusest selle kohta, et töötaja tervises seisund ei võimalda tal töötamist jätkata. Diagnoosi ega haigusloa esitamist ei ole tööandjal õigus nõuda.

3.2.7. Ametiühingu liikmesus

IKS § 4 lg 2 p 7 kohaselt on andmed ametiühingu liikmesuse kohta samuti delikaatsed isikuandmed.

⁷⁸ Vt Riikliku pensionikindlustuse seaduse § 17.

⁷⁹ Ilmselt on vaieldav, kas sellise erakorralise ülesütlemise vältimatuks eelduseks on eelnevalt töötaja poolt TTOS § 14 lg 5 p 5 sätestatud nõude esitamine. TLS sellele viitab § 91 lõikes 3 sisalduva „ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd“ kaudu. Sellisel juhul on arsti otsus tööandjale juba eelnevalt (TTOS kohaselt) esitatud.

Ametiühing on iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mis võib, aga ei pea tegutsema mittetulundusühinguna. Isegi kui ametiühing on mittetulundusühing, ei nähtu selle liikmed mittetulundusühingute registrist; liikmete üle peab arvestust juhatus. Küll aga nähtuvad registrist mittetulundusühinguna registreeritud ametiühingu juhatuse liikmed.

Kohustus teatada tööandjale ametiühingu juhatuse liikmeks valimisest tuleneb ka ametiühingute seaduse § 21 lg 1 punktist 2. Lisaks ametiühingu juhatusele tuleb tööandjale teatada ka ametiühingu usaldusisiku nimi ja volituste kestus. Ametiühingu usaldusisik on ametiühingute seaduse § 16 kohaselt töötajate esindaja töölepingu seaduse tähenduses.

Teiste ametiühingu liikmete andmeid tööandjale teatada ei tule. Samas seonduvad ametiühingu liikmesusega mitmesugused tööandja kohustused, millega seoses on tööandjal õigus töödelda andmeid ametiühingu liikmesuse kohta. Näiteks peab tööandja ametiühingute seaduse § 20 kohaselt võimaldama ametiühingu liikmetel osaleda ametiühingu üritustel ja koolitustel (mille kohta tööandjal on ametiühingute seaduse § 20 lg 1 p 3 alusel õigus nõuda ametiühingu kirjalikku kutset).⁸⁰ Ametiühingute seaduse §-s 21¹ ette nähtud õiguse teostamiseks on tööandjal vaja teada, kui paljusid ametiühingu liikmeid iga usaldusisik esindab (eeldusel, et usaldusisikuid on mitu), kuid mitte seda, milliseid liikmeid konkreetselt. Vajadus saada andmeid ametiühingusse kuulumise kohta võib tekkida ka seoses streigiga. TLS § 19 p 4 kohaselt on seaduslik tööst keelumise alus osalemine streigis. Streigis mitteosalevatel töötajatel pole õigust töölt puudumiseks ning tööandjal on seega õigus vajadusel välja selgitada, kas töötaja puudus töölt streigis osalemise tõttu või omavoliliselt.

Mõnikord on põhjendatud soovi saada teada, kas töötaja on ametiühingu liige, ka vajadusega pidada kinni ametiühingu liikmemaks. Ametiühingu liikmemaksu töötasust kinnipidamise kohustust tööandjale ühestki õigusaktist ei tulene. Aluseks saab olla vaid töötaja enda sellekohane avaldus.

Tööandja peaks andmeid ametiühingu liikmeks oleku kohta töötleva vaid seni, kuni see on vajalik eelpoolkirjeldatud seadusest tulenevate õiguste ja kohustuste teostamiseks. Tööandja ei tohi ürituse kutsete, streigis osalejate nimekirjade või turvakaamera salvestiste alusel hakata pidama ametiühingu liikmete nimekirja; seda arvestust peab ametiühing ning vajadusel on andmeid võimalik küsida ametiühingult. Ametiühingusse kuulumise kohta andmete kogumisel ja säilitamisel tuleb tööandjal arvestada ka ametiühingute seaduse §-ga 19, mis keelab töötaja õiguste piiramise⁸¹ sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse, ametiühingu valitud esindajaks olemisest või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest. Tööandja vabaneb vastutusest üksnes siis, kui tõestab, et töötaja õiguste piiramine oli seaduslik ega olnud seotud töötaja ametiühingualase tegevusega.

⁸⁰ Ametiühingute seaduse § 20 lg 1 p 3: Tööandja on kohustatud võimaldama ametiühingu liikmele ametiühingu poolt esitatud kirjalike kutsete alusel aastas vähemalt viis tööst vaba päeva osalemiseks ametiühingu poolt korraldatavas koolituses või ametiühingute organite töös tingimusel, et sellega ei kaasne olulisi takistusi tööandja majandustegevuses. Käesoleva punkti alusel antavatel tööst vabadel päevadel säilitatakse töötajale tema keskmine palk kahe päeva eest aastas.

⁸¹ Töötajate õiguste piiramisena käsitletakse ametiühingute seaduse § 19 lg 3 kohaselt ametiühingutegevuse tõttu:

- 1) töötaja tööle mittelubamist;
- 2) töötajaga töölepingu ülesütlemist või teenistusest vabastamist;
- 3) töötaja töötingimuste halvendamist;
- 4) töötasu, palga või lisatasu vähendamist või mittemaksmist;
- 5) distsiplinaarkaristuse määramist;
- 6) ähvardamist töölepingu ülesütlemise, teenistusest vabastamise, töötingimuste halvendamise ja karistuse määramisega;
- 7) muud ebavõrdset kohtlemist.

3.2.8. Biomeetrilisi andmeid töötlevad seadmed

IKS § 4 kohaselt on biomeetrilised andmed delikaatsed isikuandmed.⁸² IKS § 4 lg 2 p 5 nimetab biomeetriliste andmetena eelkõige sõrmejälje-, peopesajälje- ja silmaiirisekujutist ning geenandmeid. Biomeetrilised andmed on mitmesugused bioloogilised, füüsilised, psühholoogilised, käitumuslikud või sarnased omadused, mida kasutatakse isiku-⁸³ või isikusamasuse⁸⁴ tuvastamisel. Näiteks kasutatakse tuvastamisel lisaks eelpoolnimetatutele ka silma võrkkesta, näojooni, kõrva kuju, keha lõhnu, häält, peopesa geomeetriat, aga ka nt klahvivajutuse ja kõnnaku analüüsimist.

Biomeetrilisteks ehk delikaatseteks isikuandmeteks on jäljendid ja kujutised, nt sõrmejäljekujutis, kuid mitte koeproov ega sõrm. IKSist ei tulene, et ka kujutise alusel loodud kood oleks biomeetrilised andmed. Kood on siiski käsitletav isikuandmetena, v. a juhul, kui andmete töötleja ega ükski muu isik ei suuda mõistlike vahendite abil andmesubjekti identifitseerida.⁸⁵

Delikaatsete isikuandmete töötlemine on lubatud seaduses sätestatud juhul või isiku nõusolekul. Biomeetrilisi andmeid ei saa töödelda IKS § 14 lg 1 p 4 alusel lepingu täitmiseks, sest tegemist on delikaatsete isikuandmetega. Muud üldnormi, mis lubaks tööandjal töödelda töötaja biomeetrilisi andmeid, ei ole (erinormid on seotud konkreetsete ametitega, näiteks politseinikega).

Andmekaitse Inspektsioon on seisukohal, et biomeetrilisi andmeid töötlevate seadmete kasutamise lubatavus tööandjate poolt sõltub sellest, millise tehnoloogiaga biomeetrilisi andmeid töötlevat süsteemi kasutatakse. Biomeetrilisi andmeid töötlevad süsteemid võib liigitada järgmiselt:

- 1) süsteemid, mis salvestavad biomeetrilise jäljendi (näiteks silmaiirisekujutise);
- 2) süsteemid, mis loovad biomeetrilise jäljendi alusel koodi, jäljendit ennast ei salvestata. Selliseid süsteeme on omakorda kolme liiki:
 - a. kood salvestatakse kesksesse andmebaasi;
 - b. kood salvestatakse seadmesse;
 - c. kood salvestatakse kaasaskantavale andmekandjale, nt kiipkaardile.

Biomeetrilist jäljendit salvestav süsteem töötleb selgelt biomeetrilisi ehk delikaatseid isikuandmeid. Seadusest tulenevat alust selliseks andmete töötlemiseks tööandjal, nagu eespool märgitud, ei ole. Andmekaitse Inspektsioon on seisukohal, et tööandjad võivad ilma töötaja nõusolekuta, seadusest tuleneva alusel olemasolul kasutada süsteeme, mis salvestavad biomeetrilise jäljendi alusel loodud koodid, sest koodid ei ole delikaatsed isikuandmed.

Kuivõrd seadusest ei tulene tööandjale õigustust töödelda töötaja isikuandmeid territooriumile, ruumidesse või infosüsteemidesse pääsemise õiguse kontrollimiseks, saab selline isikuandmete töötlemine tulla kõne alla töötaja nõusolekul või lepingu täitmise eesmärgil (ehk IKS § 14 lg 1 p 4 alusel), näiteks kui töölepinguga (või selles viidatud eeskirjadega) on määratud, millistel tingimustel töötaja territooriumile, ruumidesse või infosüsteemidesse pääseb. Kui juurdepääsusüsteemide andmeid otsustatakse kasutada ka tööajanormidest kinnipidamise kontrollimiseks, tuleb tööandjal TLS § 28 lg 2 punktist 11 tulenevalt hinnata, kas selline abinõu on eesmärgi suhtes proportsionaalne.

⁸² Andmekaitseinspektsioon ei nimeta biomeetrilisi andmeid delikaatseteks isikuandmeteks. Küll aga võivad biomeetrilised andmed sisaldada delikaatseid isikuandmeid, nt näokujutis andmeid rassi või etnilise kuuluvuse kohta.

⁸³ Isiku tuvastamisega on tegemist juhul, kui andmeid võrreldakse kõikide andmebaasis olevate mallidega, et leida sobiva vaste olemasolu või puudumine.

⁸⁴ Isikusamasuse tuvastamisega on tegemist juhul, kui andmeid võrreldakse ühe konkreetse malliga.

⁸⁵ *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on biometrics*, 2003, p 3.1.

Eelistada tuleks alati selliseid süsteeme, kus biomeetriliste andmete alusel loodud kood salvestatakse kaardile, mis jääb andmesubjekti enda valdusesse. Võimaldamaks töötajatel hinnata oma isikuandmete töötlemise seaduslikkust, peab biomeetrilisi andmeid töötlevate seadmete kasutamisel töötajatele andma täieliku informatsiooni seadme kasutamise eemärgi kohta ning selgitama seadme tööpõhimõtteid (kuhu ja mis kujul andmed salvestatakse).

3.3. Töötaja kontrollimine

3.3.1. Kas võib kontrollida?

Töötaja poolt kasutatavate kommunikatsioonivahendite kontrollimist on põhjalikumalt käsitletud juhendmaterjali punktides 3.4.1.5. (e-kirjad), 3.4.2. (telefon) ja 3.4.3. (internet). Jälgimisseadmete abil töötaja kontrollimise kohta loe lisaks juhendmaterjali punktist 3.5.

Töötaja kontrollimise eesmärgil töötaja isikuandmete töötlemine on eesätt võimalik IKS § 14 lg 1 p 4 alusel - andmesubjektiga sõlmitud lepingu täitmiseks. Seega on tööandjal õigus töödelda töötaja kontrollimiseks töötaja isikuandmeid niivõrd, kuivõrd see on vajalik töötajaga sõlmitud töölepingu täitmiseks. Töötaja isikuandmeid võib töödelda ka töötaja nõusoleku alusel (selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.) või kui see tuleneb mingist seadusest.

Nagu selgitatud käesoleva juhendmaterjali punktis 3.1., tuleb mõistet „leping“ tõlgendada laiemalt kui üksnes töölepingu kirjalik dokument. Töölepingut iseloomustab töötaja sõltuvus tööandjast. TLS § 1 sätestab, et „Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile“. Seega tuleneb tööandja õigus töötajat kontrollida juba ka töölepingu olemusest.

Kontrollimise esemeks saavad olla siiski vaid tööga seotud asjaolud. Töötaja töövälise tegevust võib tööandja kontrollida ainult töösuhtega seotud asjaoludel.⁸⁶ Kõiki kontrollitavaid asjaolusid peab olema võimalik seostada töötaja töökohustustega, sest tööandja õigus kontrollida saab eksisteerida vaid juhul, kui töötajal on vastav kohustus.

Kontrollimise seaduslikkuse hindamiseks tuleb seega välja selgitada töötaja kohustused. Primaarseks kohustuse allikaks on tööleping. Töölepingu kaudu seovad töötajat ka tööandja poolt kehtestatud reeglid töökorraldusele (TLS § 5 lg 1 p 11). Lisaks töölepingule tulenevad töötajale kohustused ka seadusest, eeskätt TLSist, aga ka näiteks TTOSist. Samas sätestab VÕS § 23, et lepingupoolte kohustused võivad lisaks lepingule ja seadusele tuleneda ka lepingu olemusest ja eesmärgist, lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast, lepingupoolte kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest ning hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest.

IKS § 14 lg 1 p 4 kohaselt ei või lepingu täitmise eesmärgil töödelda delikaatseid isikuandmeid. Seega delikaatseid isikuandmeid võib tööandja töötaja kontrollimise käigus töödelda juhul, kui selline õigus tuleneb tööandjale mingist seadusest või kui töötaja annab selleks nõusoleku.

⁸⁶ Töövälise tegevuse kontrollimine võib kõne alla tulla näiteks seoses TLS § 15 lg 2 p-s 9 sätestatud töötaja kohustusega hoiduda tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu.

Teatud juhtudel ei ole võimalik delikaatsete isikuandmete töötlemist kontrollimise käigus täielikult välistada. Näiteks võib juba ainuüksi isiku välimus viidata tema rassilisele kuuluvusele või usulistele veendumustele. Sellistel puhkudel ei ole siiski mõeldav, et tööandjal ongi kontrollimine keelatud. Tööandjale juba ilmselgelt teadaolevate asjaolude täiendav ilmnemine kontrolli käigus ei saa olla kontrolli takistuseks.⁸⁷

3.3.2. Kuidas võib kontrollida?

TLS § 28 lg 2 p 11 sätestab tööandjale piirangu: „Tööandja on eelkõige kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi“.⁸⁸ Põhiõigused, mille riivamise oht tööandjal kontrollimise käigus tekib, on õigus sõnumisaladusele, õigus eraelu puutumatusele, õigus vabale eneseteostusele ja õigus väljendusvabadusele (põhiõiguste ja nende kaitseala ja piiritlemise kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktides 1.1. ja 1.2.). Tulenevalt käesoleva juhendmaterjali teemast (isikuandmete kaitse), analüüsitakse käesolevas punktis ainult eraelu puutumatuse ja sõnumisaladuse riivet.

Ühe ja sama toiminguga võib riivata ka mitut põhiõigust. Näiteks töötaja e-kirjade lugemisel on oht, et riivatakse nii sõnumisaladust, õigust eraelu puutumatusele kui ka õigust väljendusvabadusele. Näiteks kui tööandja avab sõnumi, mis ei ole (veel) töötaja mõjusfääris, riivatakse sõnumi sisu lugemisega sõnumisaladust, sõnumi saatmisega seotud andmete kaudu aga ka õigust eraelu puutumatusele. Erinevalt eraelu puutumatusest ei tulene seadustest tööandjale töötaja sõnumisaladuse riiveks õigustust.

Eraelu puutumatuse kaitsealas on ka inimese füüsiline puutumus.⁸⁹ Seda tuleb arvestada selliste kontrollimeetmete rakendamisel nagu isiku ja tema asjade füüsiline läbivaatus (mida vahel rakendatakse töötajate suhtes tootmisettevõtte ruumidest väljumisel). Sellised kontrollimeetmed võivad riivata ka üldisemat inimväärikuse austamise nõuet. Käesolevas juhendmaterjalis ei analüüsita isiku füüsilise puutumatuse õigust ega inimväärikuse austamist põhjalikumalt. Kuid oluline on silmas pidada, et läbiotsimise käigus toimub tegelikult ka väga ulatuslik isikuandmete töötlemine. Tahes- tahtmata saadakse inimese kohta täiendavat infot - nt läbivaadatavas kotis olevad asjad võivad viidata isiku tarbimis- ja käitumisharjumustele, terviseprobleemidele, suhetele või muudele tööväliste asjaoludele. Kui sellisele kontrollimeetmele peaks leiduma õigustus, siis tuleb väga rangelt järgida saadud info edasise kasutamise piiranguid. Läbivaatuse eesmärgiga mitteseotud info edasine töötlemine ükskõik millisel viisil on keelatud (v.a juhul, kui info viitab esimese astme kuriteo toimepanemisele)⁹⁰.

Igasugune andmete kogumine, säilitamine ja avaldamine nii riigi kui ka eraisikute poolt riivab eraelu puutumatust.⁹¹ Seetõttu ei ole töötaja kontrollimine nii, et tema põhiõigusi üldse ei riivata, võimalik. **TLS § 28 lg 2 p 11 nimetatud põhiõiguste rikkumise all tuleb seega silmas pidada põhiõiguste ülemäärast riivet (loe selle kohta täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.2.).** Mõnel juhul on seaduses ette nähtud, mil viisil tuleb midagi kontrollida (nt TLS § 18 lg 3 kohaselt esitab töötaja asjaolu tõendamiseks dokumendi). Suuremalt jaolt aga seadus kontrollimise viise siiski ei reguleeri.

⁸⁷ Sellisele järeldusele jõuab ka Euroopa andmekaitseasutuste töörühm oma dokumendis „*Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 2002*“, p 3.1.4 (lk 17).

⁸⁸ Sisuliselt korraldatakse sellega üle PS § 19 lõikes 2 väljendatud nõuet.

⁸⁹ Euroopa Liidu põhiõiguste harta näiteks eristab õigust eraelule (art 7) ja õigust isikuandmete kaitsele (art 8). Eesti põhiseaduses on isikuandmete kaitse hõlmatud eraelu kaitse paragrahviga.

⁹⁰ KarS § 306 ja § 307 kohaselt on kuriteo varjamine ja kuriteost mitteteatamine kuriteod.

⁹¹ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2008, lk 281.

Kontrollimise meetmed erinevad oma riive ulatuselt väga palju. Kontrollida on võimalik seeläbi, et tööandja küsib töötajalt andmeid („kas sa saatsid sellele kliendile vastuse ära“ või „mis kuupäeval sa sellele kliendile vastasid“). Samas kasutatakse kontrollimiseks palju muid meetodeid. Näiteks teistelt töötajatelt andmete küsimine (tööandja küsib teiselt töötajalt, kas ta nägi, mis kell töötaja eile tööle tuli); regulaarne seadmete kasutamine (uksekaardid, mis fikseerivad konkreetse töötaja lõikes majja sisenemise/väljumise kellaaja); töötaja või tema asjade/ruumi läbivaatus (nt toiduainetetööstuses majast lahkudes kontrollitakse töötaja koti sisu); varjatud jälgimine (tööandja kahtlustab, et töötaja lekitab konkurentidele ärisaladust ning hakkab töötaja telefoni pealt kuulama ning loeb töötaja e-kirju). **Sellistel juhtudel tulebki meetodi proportsionaalsust (ja seega selle lubatavust) hinnata - kas valitud abinõu on vajalik ja sobiv eesmärgi saavutamiseks. Kui on olemas muu abinõu, mille abil eesmärk on saavutatav, kuid mis riivab põhiõigusi vähem, siis ei ole valitud abinõu proportsionaalne.**

Lisaks töölepingu seadusele seab kontrollimise käigus isikuandmete töötlemisele piiranguid ka isikuandmete kaitse seadus (lisaks üldisele piirangule, mille kohaselt andmete töötlemine on lubatud üldse üksnes IKSis sätestatud alustel ning mida on analüüsitud punktis 3.3.1.):

- **Eesmärgipärasus (IKS § 6 p 2):**

Töötaja kohta ei või isikuandmeid koguda lihtsalt niisama, igaks juhuks. Näiteks ei või tööandja kehtestada, et kõik msn-s peetud vestlused salvestatakse, ilma, et ta ei määratleks sellise tegevuse eesmärki. Eesmärk peab olema õiguspärane ja selge. „Andmete kogumine“ ei ole eesmärk omaette. Eesmärk peab seonduma ka andmete töötlemise õigusliku alusega (näiteks lepingust tuleneva saladuse hoidmise kohustuse täitmise kontrollimine). Eesmärgipärasuse kohta loe lisaks juhendmaterjali punktist 1.5.

Üks küllaltki levinud juhtum, millega seoses tööandjad tahavad töötajat kontrollida, on haiguslehele jäämine olukorras, kus tööandja ei võimaldanud töötajale soovitud ajal puhkust. Kontrollida tahetakse seda, kas töötaja ikka tegelikult oli haige. Kontrolli eesmärk saab olla selgitada välja, ega töötaja ei riku TLS § 15 lg 2 p 2 sätestatud kohustust olla ettenähtud ajal tööl.

TLS § 19 p 2 kohaselt on töötajal õigus keelduda töö tegemisest, kui ta on töövõimetu ravikindlustuse seaduse tähenduses. Otsest definitsiooni ajutisele töövõimetusele ravikindlustuse seaduses ei sisaldu, kuid selle saab tuletada ravikindlustuse seaduse § 51 lõike 1 punktis 1 sätestatud kindlustusjuhtumi definitsioonist. Selle kohaselt on ajutine töövõimetus isiku haigus või vigastus, mille puhul raviv arst või hambaarst on määranud, et kindlustatud isik ei ole haiguse või vigastuse tõttu ajutiselt võimeline töötama oma töö- või ametikohal või jätkama oma ülesannete täitmist või majandus- või kutsetegevust. **Tööandja ei saa ise tuvastada, kas töötajal tegelikult esineb töövõimetus või mitte; selle määrab kindlaks arst.** Seega selleks, et kontrollida, kas töötajal on õigus töölt puududa, piisab haiguslehest ning tööandjal ei ole õigust nõuda andmeid töötaja haiguse kohta.

Kui tööandjal on kahtlused selles osas, et haigusleht on välja antud alusetult, saab tööandja esitada haigekassa piirkondlikule osakonnale avalduse haiguslehe väljaandmisega seotud asjaolude kontrollimiseks. Kas tööandja võiks oma kahtluste tõendamiseks uurida näiteks töötaja e-postkasti või töölauda, lootusega leida sealt reisile minekule viitavaid e-kirju või materjale? Kuivõrd haigekassa usaldusarstid kontrollivad töövõimetuslehe väljastamise asjaolusid (ehk arsti tegevust) sõltumata sellest, mida töötaja töövõimetuslehe ajal tegi, ei ole selliste andmete kogumine vajalik. Samuti ei tõenda andmed reisile mineku kohta ilmtingimata, et töövõimetusleht väljastati alusetult. Töötaja tegevus haiguslehe ajal omab tähtsust töövõimetuslehe maksmisel juhul, kui tegevus kujutab endast arsti poolt määratud ravi rikkumist. Aga seda uurib juba arst, sest tema saab hinnata, kas ravi rikkumine takistas tervenemist. Kui patsient on tervenunud, ei ole ka arstil põhjust hakata uurima, kas patsient täitis ravi juhiseid või mitte. **Kuivõrd tööandjal ei ole võimalik otsustada töövõimetuslehe väljastamise**

ega ravi juhiste rikkumise üle, ei ole tööandjal ka alust nende asjaolude kontrollimise eesmärgil töötaja isikuandmeid töödelda.

- **Kasutamise piiramise põhimõte (IKS § 6 p 4):**

Kui töötaja poolt külastatud internetilehekülgi kontrollitakse selleks, et tuvastada viiruste allikad, siis ei või juba kogutud infot hakata kasutada muul eesmärgil. Seda ka siis mitte, kui see muu eesmärk oleks samuti aktsepteeritav (näiteks eesmärk selgitada välja, ega töötaja ei külasta töö ajal tööandja internetiühendust kasutades selliseid internetilehti, mis avalikustulekul diskrediteeriks tööandjat)⁹². Tööandja peab andmete kogumise eesmärgid enne koguma hakkamist määratlema ja teatavaks tegema. Kui ühtesid ja samu andmeid kogutakse mitme erineva eesmärgi täitmiseks, tulebki kõik eesmärgid eraldi ära nimetada. Kui otsustatakse, et ühel eesmärgil kogutavaid andmeid hakatakse kasutama ka muul eesmärgil, saab see kehtida ainult edaspidi kogutavate andmete osas (st mitte tagasiulatuvalt juba kogutud andmete kohta).

- **Minimaalsus (IKS § 6 p 3):**

Kui tööandja võtab välja kõneeristuse, et selgitada välja kindlaksmääratud telefoniarve limiidi ületamise põhjus, ei ole vaja reeglina (v.a juhul, kui mobiiltelefoniga võetakse kõnesid vastu välismaal) uurida sissetulevaid kõnesid. Kõneeristuse uurimisel peaks piirduma võimalikult üldiste andmetega, nt valitud numbrite esinemissagedus, tavapärasemast pikad kõned (mille kohta saab siis töötajalt nõuda täiendavaid selgitusi. Lubamatu on lasta teisel töötajal telefonikataloogide abil kõneeristusest nähtuvaid telefoninumbreid tuvastada.

Selleks, et tagada arvutisüsteemi ressursi kasutamine lubatud mahu ja tingimuste piires, ei pea töötaja poolt loodud failide sisu vaatama. Suuremahulised failid, pildi- ja muusikafailid saab tuvastada ka üldiste parameetrite (faili tüübi ja suuruse) järgi.

- **Andmesubjekti osalus (IKS § 6 p 7):**

Praktikas on esinenud juhtumeid, kus tööandjad jälgivad töötajaid nende kontrollimise (ja tõendite saamise) eesmärgil varjatult (või ähvardavad sellega). Varjatud andmete kogumine (sh ükskõik milline jälgimine) on aga rangelt keelatud.⁹³ KarS § 137 näeb isegi ette karistuse eraviisilise jälitustegevuse eest. KarSi kohaselt on eraviisiline jälitustegevus füüsilise või juriidilise isiku poolt teise inimese varjatud jälgimine tema kohta andmete kogumise eesmärgil.⁹⁴ Kuivõrd igasuguse kontrollimise käigus töödeldakse vähemal või rohkemal määral isikuandmeid, siis tuleb töötajat IKS § 15 kohaselt sellest ka teavitada.

IKS § 15 lg 2 kohaselt ei tule töötajat teavitada juhul, kui andmeid töödeldakse tema enda nõusoleku alusel, kui töötaja juba on töötlemisest teadlik või kui andmete töötlemise näeb ette seadus. Teavitama ei pea ka juhul, kui teavitamine pole objektiivselt võimalik (IKS § 15 lg 2 p 4) või kui esinevad IKS §-s 20 loetletud (reeglina erakordsed) asjaolud. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei pea IKS § 15 lg 2 punkti 3 kohaselt töötlemisest teavitama juhul, kui konkreetsete andmete kogumine on seaduses selgelt ette nähtud. IKS § 14 lg 1 p 4 alusel (lepingu täitmiseks) andmete töötlemise korral ei tulene

⁹² TLS § 15 lg 2 p 9: töötaja hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Diskrediteerimise hindamisel tuleks muuhulgas arvestada töötaja töökohustusi ja positsiooni ettevõttes, ettevõtte tegevusvaldkonda ja tuntust.

⁹³ Euroopa andmekaitseasutuste tööühm viitab andmekaitse direktiivi artiklile 13, mille kohaselt liikmesriikidel on õigus seadusega ette näha erandeid, kui see on vajalik olulistes avalikes huvides, nt riikliku julgeoleku tagamine, kriminaalmenetluses tõe väljaselgitamine, andmesubjekti või teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse. *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*, 2002, p 3.1.3. Eestis reguleerib jälitustegevust jälitustegevuse seadus.

⁹⁴ Karistatava eraviisilise jälitustegevuse kohta loe lähemalt Karistusseadustiku kommenteeritud väljaanne, 2009, lk 405.

seadusest, milliseid andmeid mis juhul täpselt töödeldakse ning seetõttu tuleb Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul sellise töötlemise korral töötajat siiski teavitada.

Teavitamine peab olema selge ja ühemõtteline. Teavitamine ei asenda nõusolekut IKS § 12 mõttes. Andmesubjekti osaluse nõudel on kaks poolt: töötajat peab teavitama töötlemise kavatsusest ja töötajale tuleb tagada juurdepääs kogutud andmetele. Teavitamist ja andmetega tutvumist on selgitatud ka käesoleva juhendmaterjali punktides 2.2., 3.5.2. ja 3.5.3.

3.3.3. Kokkuvõtteks

- Kontrolli eelduseks on töötajale kehtestatud nõue või kohustus. Kontrollida võib seega töötaja poolt nõuetest kinnipidamist ja kohustuste täitmist.
- Kontrollimisel peab olema alati selgelt ja täpselt määratletud eesmärk.
- Kontrollimiseks valitud meetod peab olema eesmärgiga proportsionaalne.
- Töötaja ja kolmandate isikute isikuandmeid võib töötaja kontrollimisel töödelda vaid sellises ulatuses ja senikaua, kui hädavajalik (sh vajalik vaidluse tarbeks tõendina).
- Delikaatseid isikuandmeid võib kontrollimise käigus töödelda vaid juhul, kui see on seaduses sõnaselgelt ette nähtud või kui töötaja on selleks andnud nõusoleku.
- Kontrollimisel peab austama töötaja inimväärikust.
- Töötaja peab olema teadlik kontrolli võimalusest ja teostamisest, selle teostamise tingimustest ning tal peab olema võimalus tutvuda kontrolli käigus kogutud andmetega.
- Kontrollimisõigust, nagu ka igasugust muud õigust, peab tööandja kasutama heas usus.
- Kontrolli kõrval tuleks olulisemat rõhku panna preventatsioonile.

Euroopa andmekaitseasutuste töörihm ja Suurbritannia teabevolnik⁹⁵ soovivad tööandjal igal kontrollimeetme kehtestamise ja rakendamise puhul analüüsida valitud meetet järgmiste küsimuste kaudu:

- Milline on kontrollimise eesmärk ja millist kasu sellest saab?
- Millised võivad olla kontrollimise negatiivsed mõjud?
- Millised kohustused kontrollimisega tööandjale kaasnevad?
- Kas kontrolli läbiviimine on töötajale arusaadav ja läbipaistev?
- Kas vajalik on kasutada just valitud meetet või on sama tulemus võimalik saavutada ka mõne põhiõigusi potentsiaalselt vähem riivava meetme abil?
- Kas kontrollimine ja selle käigus isikuandmete töötlemine on töötajate suhtes õiglane?
- Kas valitud meede on taotletava eesmärgi suhtes proportsionaalne?

3.4. Kommunikatsioonivahendid: e-kirjad, telefon ja internet

Käesolevas peatüki punktides 3.4.1.3. – 3.4.1.4. käsitletakse tööandja poolt töötaja kasutusse antud sidevahendite kasutamist tööandja poolt eesmärkidel, mis ei ole seotud töötaja kontrollimisega. Töötaja kontrollimise eesmärgil isikuandmete töötlemist käsitletakse punktis 3.4.1.5.

3.4.1. E-kirjad

Paljudes töökohtades on tööandja töötajale tööülesannete täitmiseks loonud tööandja domeeniga e-postiaadressi. Eristada tuleb ainult ühe töötaja kasutusse antud e-postiaadressi, nt

⁹⁵ Information Commissioner's Office, Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, The Employment Practices Code, Part III: Monitoring at work, 2002, lk 57.

eesnimi.perekonnanimi@firmanimi.ee (täisnime asemel kasutatakse ka nimekombinatsioone, nt eesnime esitähth + perekonnanimi või ainult ees- või perekonnanime) ning üldisi e-postiaadresse, millelt saab kirju välja saata üks töötaja, kuid millele laekuvad kirjad edastatakse mitmele töötajale (näiteks info@firmanimi.ee, sekretär@firmanimi.ee). Käesolevas peatükis käsitletakse vaid esimest, ehk personaalselt ühele töötajale eraldatud e-postiaadressi.

3.4.1.1. Kas töötajal on õigus kasutada tööandja domeeniga e-postiaadressi erasuhtluseks?

Eestis on praktikas kujunenud tavapäraseks, et töötajad kasutavad tööandja domeeniga e-postiaadresse (edaspidi nimetatud töö e-post) muuhulgas ka oma erakirjade saatmiseks ja saamiseks (sh kasutades riigiasutuse või kohtuga suhtlemisel kontaktandmetena). Paljudel juhtudel kasutavad töötajad töö e-posti isiklikuks otstarbeks mugavuse, aja kokkuhoiu ja turvalisuse tõttu (töö e-posti loetakse reeglina iga päev või lausa terve päeva jooksul, mistõttu pole vaja erapostkasti pidevalt sisse logida, et kontrollida, ega pole uusi kirju tulnud). Isikliku kirjavahetuse hulka tuleb arvata ka töötajatevaheline kirjavahetus, mis ei seonu tööülesannete täitmisega.⁹⁶

Töötajal ei ole mingit üldist õigust töö e-posti isiklikul eesmärgil kasutamiseks, kuid tööandjad peavad sellise väljakujunenud praktikaga ja sellest tuleneva töötaja õiguspärase ootusega privaatsusele arvestama seni, kuni nad pole ise kehtestanud teistsuguseid reegleid.⁹⁷ Aga tööandjal on õigus (ja kohustus) kehtestada reeglid töökorraldusele.⁹⁸

3.4.1.2. Kuidas reguleerida tööandja poolt loodud e-postiaadressi kasutamist?

E-kirjad on paljudele inimestele elu igapäevane osa, võib-olla isegi kõige ulatuslikum suhtlemisviis. Tihti ei mõelda sellele, kas keegi peale kirja adressaadi võib veel kirjavahetusest osa saada ning kui palju infot e-postkast kokkuvõttes inimese kohta sisaldab. Arvatavasti saab paljude inimeste puhul nende e-postkasti sisu analüüsides teada tohutu koguse informatsiooni. Ja seda mitte ainult töötaja enda, vaid ka paljude kolmandate isikute kohta. Näiteks kui üks kiri on saadetud korraga paljudele adressaatidele, on võimalik koosmõjus kirja sisuga teha mitmesuguseid järeldusi nii inimestevaheliste seoste kui nende tegevuste kohta (nt tegemist on ühe sõpruskonnaga, sugulastega, sotsiaalse tugigrupiga,⁹⁹ lastevanematega, mingit hobi või meelelahutust harrastavate inimestega¹⁰⁰). Samuti tuleb arvestada töötajale (sh tema tahtest sõltumatult) saadetavate erakirjadega.

Esmajoones peaks oma eraelu kaitsma iga inimene ise. Seda peaks ka iga töötaja ise alati meele pidama ja rakendama oma eraelu ja sõnumite saladuse kaitseks kõiki võimalikke meetmeid. Kui töötaja kasutab töö e-posti isiklikuks suhtluseks, peab ta arvestama ka vajadusega kaitsta temaga suhtlevate isikute andmeid. Töötaja ei tohiks luua olukorda, kus kolmandad isikud, kellele või kelle poolt saadetud sõnumid on tema töö e-postkastis, ei saa mõistlikul viisil arvestada võimalusega, et nende andmed

⁹⁶ Ka Euroopa andmekaitseasutuste töörühm märgib, et töötingimused on muutunud selliseks, et üha raskem on selgelt eristada töötunde eraelust. Paljudel juhtudel jätkub töö tegemine ka kodus. *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the surveillance and monitoring of electronic communications in the workplace*, 2002. EIÕK on märkinud kohtuasjas Nimeitz vs Saksamaa, et alati ei ole võimalik selgelt eristada, millised isiku tegevused moodustavad osa tema tööst ja millised mitte.

⁹⁷ VÕS § 23 ja 25 sätestavad, et lepingupoolte kohustused võivad tuleneda ka väljakujunenud praktikast.

⁹⁸ TLS § 5 lg 1 p 11: Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma muuhulgas ka tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele.

⁹⁹ Näiteks puudega laste vanemaid ühendav liikumine, HIV-viirusega nakatunute või söömishäiretega inimeste tugigrupp.

¹⁰⁰ Näiteks uudiskiri surfiklubi liikmetele, info järgmise pokkeriturniiri kohta.

võivad sattuda tööandja kätte.¹⁰¹ Võimalik on oma suhtluspartnereid informeerida (näiteks lisada kirja alla töökohale viitava viisardi), veel parem on aga teha endale erakirjavahetuseks eraldi e-postkast (seejuures pakuvad paljud e-postiteenuse pakkujad postkasti loomise ja kasutamise teenust internetis tasuta). Vähim, mida iga töötaja enda ja oma suhtluspartnerite eraelu kaitseks saab teha, on erakirjade kustutamine.¹⁰²

Niivõrd, kuivõrd tööandjal on kontroll e-postkasti üle, peab tööandja IKS §-st 25 tulenevalt võtma tarvitusele meetmed õigustamata isikute juurdepääsu takistamiseks.¹⁰³ Näiteks selleks, et töötajad ei saaks üksteise e-postkastides tuhnida, tuleb rakendada isikuandmete töötlemiseks sobivaid organisatsioonilisi, füüsilisi ja infotehnoloogilisi turvameetmeid. Elementaarseteks meetoditeks võib pidada näiteks personaalseid kasutajatunnuseid ja paroole arvutivõrku sisenemiseks ning ekraanilukustamist töökohalt eemalviibimise ajaks. Ning kunagi ei tee paha töötajatele meenutada kasutajatunnuste ja salasõnaga ümberkäimise nõudeid.

Praktikas ei piisa alati ainult võimaluste olemasolust; tööandja jaoks on kindlam nende võimaluste kasutamine töötajatele kohustuslikuks muuta. Kuid tööandja ei pea piirduma vaid e-postkasti sisu kaitsmisega, vaid võib ise kehtestada töötaja, ja seeläbi ka enda, õiguste kaitseks e-postkasti (ja laiemalt arvuti) kasutamise reeglid. Järgnevalt ongi toodud näitlik kirjeldus reeglitest, mis aitavad kaasa töötaja ja kolmandate isikute eraelu ja sõnumisaladuse kaitsele ning vähendavad seeläbi tööandja riske.

- Tööandjal on Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul võimalik kehtestada nõude, et tööandja domeeniga e-posti ei või töötajad kasutada isiklike e-kirjade saatmiseks. Samas ei ole ka sellisel juhul kuidagi välistatud, et postkasti ei satu ühtegi töötaja erakirja. Kuivõrd just ees- ja perekonnanime sisaldavat e-postiaadressi on interneti otsingumootorite abil kõige kergem leida ja isikuga seostada, tuleb arvestada, et töötajale võidakse kolmandate isikute poolt saata erakirju ilma, et ta selleks omalt poolt kuidagi kaasa aitaks.¹⁰⁴ Samuti ei pruugi ka domeeninime järgi olla alati võimalik kindlaks teha, et tegemist on tööandja domeeniga.¹⁰⁵ Lõpuks tuleb arvestada veel ka sellega, et kirjad ei ole tihti üheselt ametialasteks või erakirjadeks liigitatavad.¹⁰⁶ Siiski võib tööandja sellise reegli kehtestamise korral eeldada, et töötaja poolt saadetud kirjad on tööalased kirjad.
- Kui töötajal on lubatud kasutada töö e-posti ka erasuhtluseks, võiks olla kehtestatud reegel, et erakirjad tuleb postkastist kustutada või tõsta spetsiaalselt loodud alamkausta, mis oleks selgelt eristatud nt pealkirjaga „Isiklik“. Alternatiivselt võiks erakirjade pealkirjad tähistada sellisel viisil, et tööandjal oleks võimalik juba pealkirja järgi aru saada, et tegemist on erakirjavahetusega. Esimene variant on parem seetõttu, et töötaja saab eraldada (ja sel viisil märgistada) ka need sissetulnud erakirjad, mille pealkirjast ei nähtu, et tegemist on erakirjaga. Sellise reegli kehtestamisel võib tööandja eeldada, et töötaja poolt saadetud ilma „isikliku“ märketa üldises kaustas olevad kirjad on tööalased kirjad.

¹⁰¹ Näiteks kui töötaja jätab mulje, et tegemist on tema isikliku e-postiaadressiga.

¹⁰² Selle puhul tuleb arvestada, et tehniliselt võib olla võimalik ka kustutatud e-kirju taastada.

¹⁰³ Vajalik on see ühest küljest töötajate endi õiguste kaitseks, teisalt aga e-kirjades sisalduvate kolmandate isikute (nt kindlustusfirma kliendid, patsiendid) andmete kaitseks. Ettevõtte poolt kolmandate isikute andmete töötlemist käesolev juhul ei käsitle.

¹⁰⁴ Näiteks leiab internetist e-posti aadressi ammune tuttav, kellega pole kaua suheldud ning kellel muid kontakte ei ole; keegi korraldab kooli või suguvõsa kokkutulekut ja otsib selleks internetist kontaktandmeid.

¹⁰⁵ Tüüpilisi 3-tähelisi domeeninimesid kasutavad näiteks nii e-postiteenuse pakkujad kui ka ametiasutused; kirja saatja ei pruugi teada, kas isik on ettevõttes vaid töötaja või on ta ise ettevõtja.

¹⁰⁶ Näiteks töötaja suhtleb tööasjus tuttavaga, kes e-kirja lõpus teeb ühtlasi ettepaneku õhtul tema juures kokku saada; klient, kelle laps oli töötaja lapsega ühel ajal haiglas, pärib muuhulgas töötaja lapse tervise kohta; kolleeg teisest ettevõttest, kellega töötaja aeg-ajalt nõu peab, lisab kirjale lingi interneti meelelahutuslehele.

- Sõltuvalt töö iseloomust võib e-posti teel liikuda väga suur hulk tööalast informatsiooni, mida alati muul viisil ei salvestatagi. Töötaja e-postkastist info otsimise vältimiseks tasub tööandjal kehtestada nõue, et kogu vajalik info salvestatakse ka tööandjale (või teistele töötajatele) juurdepääsetavale andmekandjale.
- Kontorist eemaloleku ajaks peaks rakendama kontorist väljasoleku automaatvastust. Töötaja plaanilise puhkuse korral saab töötaja selle ise enne puhkusele jäämist sisse lülitada. Ettenägematul põhjusel töölt eemale jäämise puhkudeks peaks tööandjale või töötaja poolt määratud teisele töötajale olema ette nähtud õigus väljasoleku automaatvastus töötaja asemel sisse lülitada.
- Töötaja töölt eemaloleku ajaks võib ette näha e-kirjade automaatse edasi suunamise töötajat asendavale või töötaja enda poolt määratud teisele töötajale.
- Töötaja võib kokkuleppel tööandjaga määrata kindlaks teise töötaja, kellel on õigus töötaja e-postkasti tema äraolekul avada.
- Väljasaadetavatele kirjadele võib juurde lisada märkuse, et tegemist on ettevõtte töölase e-postiaadressiga, millele saadetavat informatsiooni töödeldakse ettevõttes vastavalt kehtestatud sisekorraeeskirjadele. Kirja saajat aitab teavitada ka kirja alla lisatav standardiseeritud infolõik ettevõtte nime, kontaktandmete ning kirja saatja ametikoha kohta.
- Täpsustada tuleks töösuhte lõppemise korral töötaja poolt tööga seotud dokumentatsiooni üleandmise nõuet selliselt, et see selgelt hõlmaks ka töötaja e-postkastis olevaid tööalaseid kirju.
- Lisaks töötaja poolt e-posti kasutamise eeskirjadele tuleks reguleerida ka töötajale eraldatud e-postkastiga seotud tööandja enda õigused ning lisada infosüsteemi administraatorite jt töötaja e-postile juurdepääsu omavate isiku töölepingusse konfidentsiaalsuskohustus. Tööandja poolt töötajale eraldatud e-postkastist info hankimise kohta tuleks täpselt reguleerida, millistel asjaoludel seda teha tohib, kes toimingut teeb, kuidas toiming tehakse (sh vormistatakse), millal toiming tehakse (kas ühekordselt või regulaarselt) ja kuidas töötajat sellest teavitatakse.

Sellised reeglid oleks kasulik kehtestada kirjalikult (näiteks sisekorraeeskirjades või arvuti kasutamise eeskirjades).

Eeskirjadega ei saa tööandja siiski kehtestada selliseid piiranguid ega luua endale õigusi, mis on põhiseaduse või teiste seadustega (eeskätt isikuandmete kaitse seaduse) vastuolus. Näiteks ei saa tööandja endale kehtestada õigust rikkuda töötaja erakirjade sõnumisaladust. Samuti tuleb selliste eeskirjade kehtestamisel austada töötaja inimväärikust (loe põhiõiguste riivamise tingimuste kohta täpsemalt käesoleva juhendmaterjali punktist 1.2.). Eeskirjade kehtestamine ei vabasta tööandjat IKSis sätestatud kohustuste täitmisest ega võimalikust vastutusest ebaseadusliku tegevuse eest.¹⁰⁷

Lühidalt kõige olulisemat kokku võttes **tuleb reeglite koostamisel selgelt määratleda andmete töötlemise eesmärgid, kontrollida valitud meetme proportsionaalsust ja lähtuda minimaalsuse ning läbipaistvuse nõudest.**

¹⁰⁷ Ka Euroopa andmekaitseasutuste töörühm märgib, et eelnev hoiatamine ei ole piisav, et õigustada töötajate isikuandmete kaitse rikkumisi, *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on surveillance and monitoring of electronic communications in the workplace*, 2002, p 2.1. IKSist tulenevate põhimõtete kohta loe käesoleva juhendmaterjali punktist 1.4.

3.4.1.3. Kas tööandja võib töötaja töö e-postkastist kirju otsida ja lugeda?

On selge, et tavaliselt loob tööandja töötajale tööandja domeeniga e-postiaadressi siiski tööülesannete täitmise jaoks ning ei saa kunagi täielikult välistada, et tööandjal võib ikkagi tekkida vajadus töötaja töö e-postkastist infot otsida ka muul põhjusel kui töötaja kontrollimiseks (töötaja kontrollimise kohta loe punktist 3.4.1.5.). Näiteks võib olla tööandjal vaja arvutisüsteemide tõrgeteta ja turvalise töökorra tagamiseks tuvastada suuremahulised ja ohtlikud e-kirjad või lugeda töötaja puhkuse või äkilise haigestumise ajal saabunud arveid ja tellimusi.

Põhiseadusest tulenev üldreegel ütleb, et tööandjal on õigus ettevõtlusvabadusele, mida ta võib teostada niivõrd, kuivõrd see ei riku töötajate ja kolmandate isikute (eespoolkirjeldatud) põhiõigusi. **Tööandjal ei ole mingit takistust uurida töökohustuste täitmisega seotud e-kirju, sest need ei ole eelpoolkirjeldatud põhiõiguste kaitsealas** (võrdluseks – töötaja nimele ettevõttesse saadetud paberkirjad, millel pole märget "isiklik", ei ole samuti töötaja eraasi). **Töö korraldamise vajadusteks (mis ei seonu töötaja kontrollimisega) ei ole tööandjal töötaja erakirju vaja avada ega lugeda.**

Kuid eksisteerib oht, et töötaja eraelu puutumatust või sõnumisaladust rikutakse tahtmatult. Mida vähem on tööandja rakendanud preventiivseid meetmeid (vt punkt 3.4.1.3.), seda suurem on tööandja risk töötaja ja töötajaga kirjavahetuses olevate kolmandate isikute isikuandmete töötlemiseks ja sõnumisaladuse rikkumiseks. Kui töötaja erakirjad ei ole mingil moel eristatud või tähistatud ning tööandja poolt eraldatud domeeniga e-postiaadressi kasutamine eraotstarbel ei ole ka mitte mingil moel piiratud, on tõenäosus eraelu puutumatuse riiveks väga suur. Sellisest postkastist näiteks kuupäeva või ajavahemiku alusel otsingu tegemisel võib valikusse sattuda suure tõenäosusega ka erakirju. Juba ainuüksi erakirjade saatmise-saamise kohta andmete vaatamine kujutab endast eraelu puutumatuse riivet. Kui siis tööandja ei ole kehtestanud ka mitte mingeid reegleid selle kohta, kas ja kuidas toimub tööandja poolt töötaja e-postkastist info hankimine või töökohustuste rikkumiste menetlemine, ei erine töötaja õiguspärane ootus erasuhtluse privaatsusele tema muudest e-postkastidest. Pelk asjaolu, et erinevalt erapostkastidest asuvad sellised e-kirjad tööandjale ligipääsetavas kohas, ei anna õigustust nende uurimiseks.

Kas toiminguga riivatakse sõnumisaladust või õigust eraelu puutumatusele (või mõlemat korraga) sõltub igal konkreetsel juhul sellest, kas sõnum oli töötaja kontrolli all (mõjusfääris). E-kirjade puhul ei saa mõjusfääri üle otsustada pelgalt selle alusel, kas e-kiri on adressaadi serverisse kohale jõudnud.

Selgelt saab töötaja mõjusfääris olevaks lugeda sellised e-kirjad, mille töötaja on avanud. Töötaja kontrolli all ei saa sõnum olla kuidagi siis, kui töötaja ei ole tööal ning tal puudub juurdepääs e-postkastile. TsÜS § 69 lg 2 analoogiat kasutades võiks öelda, et sõnum on jõudnud adressaadi mõjusfääri siis, kui see on laekunud tema postkasti ning tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Kuivõrd sõnumisaladusega on kaitstud üksnes sõnumi sisu, võiks töötaja äraolekul tööandjale piisata ka sellest, et sõnumiloendist nähtub, kas kiri on kunagi avatud või mitte.

Nagu öeldud, ei ole tööandjal töö korraldamise vajadusteks (mis ei seonu töötaja kontrollimisega) vaja töötaja erakirju uurida. Kui töötaja on ise tööal, ei peaks tööandjal olema üldse vaja ise töötaja e-postkastist andmeid otsida, andmed saab paluda välja otsida töötajal endal. Vajadus ise andmeid välja otsida võib tekkida juhul, kui töötaja ei ole tööal ning tööandjal esineb edasilükkamatu info saamise vajadus. Kuivõrd eesmärk on töö korraldamiseks vajaliku info hankimine, tuleks selleks kasutada meetmeid, millega kaasneb kõige väiksem oht töötaja põhiõigusi riivata. Näiteks kui on teada, et töötajale on saadetud e-kiri, võib pöörduda saatja poole ning paluda tal kiri uuesti teisele e-postiaadressile saata. Arvutisüsteemi tööd ohustava viirusega nakatunud e-kirja väljaotsimiseks tuleks kasutada otsingut üldiste parameetrite järgi (nt e-kirjade tüübi järgi). Vajalikke kirju otsides tuleks võimalikult kitsalt määratleda otsimiskriteeriumid – kindel ajavahemik või kuupäev, adressaat, pealkiri.

Kui siiski kogemata leitakse ja avatakse ka erakiri, peab selle vastavalt IKS § 24 punktile 1 viivitamata sulgema ning töötajat ja puudutatud kolmandat isikut teavitama (IKS § 15). Erakirjaga seonduva info edasine töötlemine on keelatud.

Kuid kuidas kvalifitseerida isikuandmete töötlemist, mis leidis aset vaatamata sellele, et see polnud tööandja eesmärgiks? IKS § 14 lg 1 p 4 (töötlemine töölepingu täitmiseks) ei pruugi olla sellises olukorras kohaldatav, mingit muud alust seadustest samuti ei tulene. Töötaja nõusoleku alusel töötlemine on võimalik juhul, kui andmete töötlemine ei olnud tööandja jaoks vältimatu.¹⁰⁸ Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et kui tööandja võttis töö korraldamiseks möödapääsmatult vajaliku info hankimisel tarvitusele kõik meetmed töötaja isikuandmete töötlemise vältimiseks, informeeris töötajat ning ei kasuta saadud isikuandmeid mingil muul eesmärgil, ei saa tööandjat süüdistada isikuandmete alusetu töötlemise eest. Selline järeldus on kooskõlas ka andmekaitse direktiivi art 7 punktiga f, mis lubab isikuandmeid töödelda, kui see on vajalik vastutava töötaja või kolmanda isiku õigustatud huvide elluviimiseks, kui selliseid huve ei kaalu üles andmesubjekti põhiõigused ja vabadused.

3.4.1.4. Töötaja e-posti kasutamine peale töösuhte lõppu

Praktikas soovivad paljud tööandjad jätta töötajale loodud e-posti tööle ka peale töötaja töölt lahkumist. Põhjendatakse seda asjaoluga, et ettevõtte kliendid võivad suhtlemiseks endiselt kasutada lahkunud töötaja e-postiaadressi ning klientide kirjad ei jõuaks postkasti sulgemisel kohale.

Analoogselt punktis 3.4.1.3. kirjeldatud töö korraldamise vajadusteks töötaja e-postkastist info hankimisega ei ole töötaja e-postkasti avatuna hoidmiseks pärast töösuhte lõppu otsest seadusest tulenevat alust. E-postkasti võib peale töösuhte lõppu avatuna hoida juhul, kui töötaja annab selleks nõusoleku (tingimusel, et tal tõepoolest on võimalik vabalt otsustada, kas nõustuda). Nõusoleku võib töötaja igal ajal tagasi võtta. Samuti võib töösuhe lõppeda ka ootamatult ja sellisel viisil, et töötajaga ei ole võimalik enam midagi kokku leppida (nt töötaja surm, konflikt). Seetõttu oleks soovitatav e-postkasti sulgemisega (ja sealt vajaliku info mujale salvestamisega) seotud asjaolud reguleerida töölepingus või tööandja poolt kehtestatavate eeskirjadega töökorraldusele.

Kui e-postkasti avatuna hoidmiseks lahkuv töötaja nõusolekut ei anna, tuleb e-postkast kohe peale töösuhte lõppemist sulgeda. Vastasel juhul töödeldakse töötaja ja potentsiaalselt ka kolmandate isikute isikuandmeid ilma õigusliku aluseta. Esiteks töödeldakse töötaja isikuandmeid juba ainuüksi seeläbi, et e-postiaadress sisaldab töötaja nime – juba ainuüksi töötaja nime sisaldava e-postiaadressi kasutamiseks peab tööandjal olema õiguslik alus. Teiseks ei saa kunagi välistada, et töötaja e-postiaadressile saadetakse isikliku sisuga kirju. Selliste kirjade kaudu töötleks tööandja töötaja ja kirja saatja isikuandmeid, milleks peab samuti olema õiguslik alus.

Klientide jt kirjasaatjate informeerimiseks saab saata seni, kuni töötaja veel töö on, automaatvastuse, et antud e-postiaadress suletakse ning info selle kohta, millisele e-postiaadressile peaks edaspidi kirjutama. Kui töötaja e-postkastis sisaldus tööalane informatsioon, mis on tööandjale vajalik töö korraldamiseks ning mida muul viisil salvestatud ei ole, võib tööandja enne e-postkasti sulgemist sellise info välja otsida käesoleva juhendmaterjali punktis 3.4.1.3. kirjeldatud tingimustel.

3.4.1.5. E-kirjade uurimine töötaja kontrollimiseks

¹⁰⁸ Selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.

Praktikas on palju küsimusi tekitanud just töötaja e-posti uurimine töö kontrollimise (ja tõendite hankimise) eesmärgil. Mõnede tööandjate arvates ei saagi töötaja e-postkastil olla mingit puutumust töötaja eraeluga.

Euroopa Inimõiguste Kohus on juba 1997. a selgelt välja öelnud (kohtuasjas Halford vs Ühendkuningriik), et telefonikõne tegemine ning vastuvõtmine kuulub EIÕK art 8 kaitsealasse nii eravalduses, äriühingus kui ka ametiasutuses. 2007. a kinnitas EIK seda seisukohta veelkord (kohtuasjas Copland vs Ühendkuningriik) lisades, et **eraelu puutumatuse kaitse laieneb ka töötaja e-kirjadele ja internetikasutusele.**

Selles asjas süüdistas avaldaja oma tööandjat (kolledž) selles, et viimane oli uurinud tema telefonikõnesid, e-kirju ja internetikasutust. Uurimine hõlmas töötaja telefonikõnede pikkust, numbreid, millele ta helistas ja millelt talle helistati; töötaja poolt külastatud internetilehti, külastamisega ja pikkust; e-kirjade adressaate ja saatmisaegu. Kolledž väitis, et sellise tegevuse eesmärk oli välja selgitada, ega töötaja ei kasutada kolledži vara ülemääraselt isiklikul otstarbel. EIK, viidates oma varasematele lahenditele, leidis, et töötelefonilt tehtud kõned on kaetud eraelu puutumatuse ja sõnumisaladuse kaitsealaga ning selline kaitse laieneb ka e-kirjadele ja internetikasutusele. Kohus leidis, et selline jälgimine ilma töötaja teadmata kujutab endast eraelu ja sõnumisaladuse riivet ning märkis, et Ühendkuningriikides ei eksisteerinud kõnealusel ajal ühtegi õigusakti ega isegi kolledži enda sisereeglit, mis oleks sätestanud, mis tingimustel tööandja võib töötajate e-kirju, telefoni ja internetikasutust jälgida. Seega ei eksisteerinud põhiõiguste riivele mitte mingit õigustust ja selline tegevus oli ebaseaduslik.

Nagu juhendmaterjali punktis 3.3.1. selgitatud, on isikuandmete töötlemine töötaja kontrollimise käigus võimalik **IKS § 14 lg 1 p 4 alusel (töölepingu täitmiseks), töötaja nõusoleku alusel (selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.) või juhul, kui mingi eriseadus näeb sellise töötlemise ette.** Nagu käesoleva juhendmaterjali punktides 3.3.2. selgitatud, **ei või tööandja riivata töökohustuste täitmise kontrollimise käigus töötaja põhiõigusi ülemääraselt.**

Kuivõrd kontrollida on tööandjal õigus vaid tööga seotud asjaolusid, ei peaks tööandjal reeglina üldse tekkima vajadust töötaja erakirju uurida. Nagu eespool selgitatud, on Andmekaitse Inspektsioon seisukohal, et tööalased sõnumid ei ole töötaja eraelu kaitsealas (loe täpsemalt punktist 3.3.2.1.). Samas ei ole kunagi võimalik täielikult välistada, et töötaja e-postkastis ei ole erasõnumeid.¹⁰⁹ Seega ikkagi eksisteerib töötaja töö e-posti uurimisel oht riivata sõnumisaladust ja eraelu puutumust. Seega selleks, et kontrollida mõnd töötaja tööalast kirja töötaja e-postkastist, tuleb rakendada meetmeid töötaja eraelu ja sõnumisaladuse riive vältimiseks (meetmete kohta loe lisaks juhendmaterjali punktidest 3.4.1.2. ja 3.4.1.3.). Alati tuleks eelistada töötaja põhiõigusi võimalikult vähe riivavaid meetmeid.

Näide: tööandjale laekub kliendilt kaebus, et arve saadeti talle hilinevalt, mistõttu tema ei saanud arvet õigeaegselt tasuda (ettevõttes saadab arveid välja raamatupidaja oma töö e-postiaadressilt). Tööandja soovib uurida, kas kliendi süüdistus vastab tõele. Kui tööandja kohe annab it-administraatorile käsu uurida raamatupidaja postkasti, ei ole see Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul kooskõlas proportsionaalsuse nõudega, sest tööandjal on võimalus raamatupidajalt endalt küsida, millal arve välja saadeti. Kui kõik väljasaadetud kirjad salvestatakse automaatselt „saadetud kirjade“ kausta, on võimalik paluda raamatupidajal esitada koopia väljasaadetud kirjast. Alles sellisel juhul, kui on alus kahelda

¹⁰⁹ Ka Euroopa andmekaitseasutuste töörühm märgib, et töötingimused on muutunud selliseks, et üha raskem on selgelt eristada töötunde eraelust. Paljudel juhtudel jätkub töö tegemine ka kodus. *Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the surveillance and monitoring of electronic communications in the workplace*, 2002. EIÕK on märkinud kohtuasjas Nimeitz vs Saksamaa, et alati ei ole võimalik selgelt eristada, millised isiku tegevused moodustavad osa tema tööst ja millised mitte.

raamatupidaja väidetes (nt klient esitab omalt poolt e-kirja, millest nähtub teine saatmisaeg) või kui väljasaadetavaid kirju ei registreerita muul moel, tuleb kaaluda võimalust, et tööandja asub töötaja e-postkastist uurima sõnumite liikumisega seotud andmeid. Töötaja e-postkastist e-kirjade otsimisel tuleks kasutada otsinguparameetreid, mis võimalikult kitsalt piiritlevad ära otsitava objekti. Nt kui on võimalik otsida aadressaadi ja kuupäeva järgi, siis ei ole põhjust teha otsingut kõikide samal kuul raamatupidaja poolt väljasaadetud kirjade kohta. Kirjeldatud juhul oleks võimalik otsing teostada saaja (ehk konkreetse kliendi) e-postiaadressi järgi.

Siiski võib tööandjal tekkida soov ka töötaja erakirju kontrollida - näiteks konkurentsikeelu (TLS § 23) ning konfidentsiaalsuskohustuse (TLS § 22) rikkumise tuvastamiseks. **Õigus sellisel juhul töötaja isikuandmeid töödelda (nii andmeid kirjade saatmise/saamise kohta kui ka nende sisu) on tööandjal vaid juhul, kui selline töötlemine tuleneb lepingust (ehk IKS § 14 lg 1 p 4 alusel töötlemine lepingu täitmiseks) või kui töötaja annab selleks nõusoleku. Kummalgi juhul ei tohi töötaja põhiõigusi ikkagi riivata ülemääraselt. Töötaja peab olema teadlik, et töötaja poolt saadetud ja vastuvõetud e-kirjad salvestatakse ning neid võidakse uurida töökohustuste rikkumise korral.** Kui tööandja on saadetud ja vastuvõetud e-kirjade salvestamisel seadnud eesmärgiks ainult tööalase kirjavahetuse säilitamise, ei või tööandja IKS § 6 punktide 2 ja 4 tulenevalt uurida töötaja e-postkastis olevaid erakirju.

Töötaja põhiõiguste ülemäärase kahjustamise vältimiseks võiks töötaja erakirjade uurimine toimuda Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul vaid põhjendatud kahtluse korral. Esmalt võiks selgitusi ja andmeid, sh e-kirju, nõuda töötajalt endalt. E-kirjade loendi võiks läbi vaadata ning kahtlust äratavad e-kirjad välja selgitada koos töötajaga. Sellisel juhul on töötaja selgelt informeeritud sellest, millises ulatuses tema isikuandmeid töödeldakse ning tal on võimalik anda selgitusi. Kui tööandjal on põhjust arvata, et töötaja võib süüdistusest teadasaamise korral teda süüstavad e-kirjad kustutada, võib tööandja enne töötajale kahtlustuste esitamist tarvitusele võtta meetmed tõendite tagamiseks seeläbi, et vajalikud sõnumid salvestatakse ilma neid avamata andmekandjale. Kui siis töötajale kahtlustused esitatakse, tuleb ühtlasi ka selgitada, et e-kirjadest on tehtud koopiaid.

Samas märgib Andmekaitse Inspektsioon, et ei IKS § 14 lg 1 p 4 ega töötaja nõusolek ei anna tööandjale alust töödelda kolmandate isikute isikuandmeid. Kolmandateks isikuteks on kõik kirjasaatjad ja –saajad ning muud isikud, keda e-kirjades nimetatakse. Töötaja e-postkastist erakirjade uurimine võib rikkuda nii kolmandate isikute eraelu puutumatust kui ka nende sõnumisaladust. IKS-i kohaselt saaks kolmandate isikute andmete töötlemise aluseks olla sellises olukorras kolmanda isiku nõusolek (mida aga ei pruugita anda, eriti juhul, kui kolmas isik on saanud töötaja rikkumisest mingit kasu). Andmekaitseinspektsiooni art 7 punkti f kohaselt oleks kolmandate isikute isikuandmete töötlemine lubatud tingimusel, et see on vajalik tööandja õigustatud huvide elluviimiseks ning selliseid huve ei kaalu üles andmesubjekti põhiõigused ja –vabadused. **Andmekaitseinspektsiooni silmas pidades peaks seega igas niisuguses olukorras hindama tööandja konkreetsete huvide olulisust – kas need ikka õigustavad sekkumist kolmandate isikute põhiõigustesse.** Kui vastus on eitav, siis ei aita ka see, et töötaja on andnud nõusoleku või et töölepingus oli kirjas e-kirjade lugemise õigus, sest töötaja ja tööandja ei saa omavahel kokku leppida kolmandate isikute õiguste üle.

3.4.2. Telefon

Telefonikõnede andmeid töödeldakse ilmselt kõige tihedamini seoses telefoniarvetega. Eristada tuleb töökõnesid ja erakõnesid. Nagu eespool selgitatud, on Andmekaitse Inspektsioon seisukohal, et tööalased sõnumid, sh telefonikõned ja andmed nende kohta, ei ole töötaja eraelu kaitsealas (loe täpsemalt punktist 3.3.2.1.). Erakõnedega seotud andmete töötlemine võib aset leida näiteks juhul, kui töötajal on lubatud töötelefoni kasutada ka erakõnedeks ning hiljem nõutakse töötajalt erakõnede

maksumuse hüvitamist. Praktikas on tööandjad võtnud välja kõneeristuse või detailse arve ka selleks, et selgitada välja telefoniarve limiidi ületamise põhjus. Andmed töötaja erakõnede kohta (mis ajal ja kellele helistati ning kui pikalt kõne kestis jms) on nn liiklusandmed, mis on töötaja eraelu puutumatuse kaitsealas.

Erakõnede andmete uurimine on võimalik **IKS § 14 lg 1 p 4 alusel (töölepingu täitmiseks), töötaja nõusoleku alusel (selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.) või juhul, kui mingi eriseadus näeb sellise töötlemise ette**. Kui töölepingus on kokku lepitud töötaja õigus kasutada tööandja poolt antud mobiiltelefoni ka erakõnedeks, ei tähenda see, et tööandja võiks vabalt uurida töötaja poolt tehtud kõnede andmeid. Näiteks kui kokkuleppe kohaselt hüvitab telefoniarve limiiti ületava summa alati töötaja, ei ole tööandjal üldse mingit põhjust uurida, mis asjaoludel limiiti ületati. Õigustus selleks esineb vaid juhul, kui töötaja väidab, et limiidi ületamise konkreetset kuul põhjustas suurem tööalaste kõnede hulk. Sellisel juhul võib tööandja nõuda, et töötaja esitaks seda tõendavad andmed.

Kui lepingu kohaselt hüvitab töötaja tööandjale erakõnede maksumuse, peaks Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul töötaja ise esitama andmed selle kohta, millise summa eest ta erakõnesid tegi. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul oleks iga arve puhul ülemäärane nõuda, et töötaja märgiks kõneeristuses ära erakõned. Kui tööandjal on tõepoolest põhjendatud kahtlus töötaja poolt erakõnede maksumuse kohta esitatud andmete tõele vastavuses, peaks tööandja TLS § 28 lg 2 punktist 11 tulenevalt Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul piirduma sellega, et uurib kõneeristuses valitud numbrite esinemissagedust ja/või kõnede kestvust ning nõuab seejärel töötajalt selgitusi selliste kõnede asjaolude kohta.

Kõneeristuse andmete uurimisel tuleb arvestada, et see võib sisaldada ka kolmandate isikute isikuandmeid; seda juhul, kui kolmandad isikud on mõistlikul viisil tuvastatavad (nt kui telefoninumber on avalik ja internetist või telefoniraamatust leitav). Vältimaks kolmandate isikute isikuandmete töötlemist, ei tohiks tööandja hakata ise internetist või telefoniraamatust uurima, kellele kuuluvad telefoninumbriid, millele töötaja on helistanud. Samuti ei ole reeglina vaja (v.a juhul, kui mobiiltelefoniga võetakse kõnesid vastu välismaal) uurida üldse sissetulevaid kõnesid.

Teine levinud telefonikõnede andmete töötlemise juhtum on kõnede salvestamine. Tihti tehakse seda „parema klienditeeninduse tagamiseks“, mõningatel juhtudel tuleneb lindistamise kohustus küll ka seadusest. Telefonikõne sisu on selle toimumise ajal sõnumisaladuse kaitsealas. Samas eeldusel, et tegemist on tõepoolest töökõnedega, ei kuulu need töötaja personaalse sõnumisaladuse ega ka eraelu puutumatuse kaitsealasse. Küll aga tuleb arvestada, et kõne on kaitstud kõne teiseks pooleks oleva isiku sõnumisaladusega. Kui lindistamise õigus ei tulene seadusest, peab kõne teist poolt lindistamisest hiljemalt kõne alguses selgelt teavitama ning IKS § 10 lg 1 kohaselt peab olema andmete töötlemiseks isiku nõusolek. Kolmandate isikute jaoks peab nõusoleku andmise üle otsustamine olema reaalset võimalik (näiteks monopoolse ettevõtte puhul, mille teenuste kasutamisest pole võimalik loobuda, peab kolmandal isikul olema võimalus valida suhtlemiseks muu kanal). Kõikide kõnede salvestamisel soovib Andmekaitse Inspeksioon siiski analüüsida, kas see meede on tõepoolest nii efektiivne ning kas meetmele pole muid alternatiive - eriti delikaatseid isikuandmeid sisaldavate kõnede lindistamise puhul (näiteks günekoloogi juurde aja registreerimiseks tehtud kõne, mille käigus registratuur palub kirjeldada ka kaebusi) ei pruugi meetmega saavutatav kasu kaaluda üles kolmandatele isikutele kaasnevat ebamugavust, teadmatust ning hirmu.

Kuivõrd parema klienditeeninduse tagamine on sisuliselt siiski käsitletav ka töötajate kontrollimisena, tuleks arvestada TLS § 28 lg 2 punktis 11 sätestatuga. Töötaja eraviisilised kõned on kaitstud töötaja ja kõne teise osapoole sõnumisaladusega. Sõnumisaladuse riiveks IKS õigustust ei anna. Kui töötajad

võivad töötelefoni kasutada ka isiklikuks otstarbeks, peaks töötajal olema võimalus erakõnede ajal salvestamine peatada või salvestis ise viivitamatult jäädavalt kustutada. Ka sellisel juhul on kõikide kõnede lindistamine siiski problemaatiline, sest üks kõne võib olla ka ainult osaliselt töökõne ning töötaja ei saa takistada sissetulevaid erakõnesid. Isegi kui kõikide kõnede lindistamist õigustavad väga erakorralised asjaolud, näiteks tööandja või töötaja korduv telefoni teel ähvardamine, siis peaks sellega tegelema politsei, kellel on selleks vastavad volitused.

Lisaks eelpooltoodule kehtivad igasuguse telefonikõnede lindistamise või pealtkuulamise korral kõik muud isikuandmete töötlemise nõuded, eeskätt eesmärgi selge määratlemise ning töötajate teavitamise nõue.

3.4.3. Internetikasutuse uurimine

Töötaja internetikasutuse kohta andmete kogumisel tuleb samuti kõigepealt määratleda andmete töötlemise eesmärk. Tüüpilisemalt võidakse töötaja internetikasutuse kohta andmeid koguda kahel juhul: arvutisüsteemi turvalisuse tagamiseks ning töötaja kontrollimiseks.

Internetikasutuse andmed võivad avaldada töötaja kohta väga suures ulatuses eraelulist informatsiooni, sh viiteid delikaatsetele isikuandmetele, mistõttu riive töötaja eraelule võib olla väga ulatuslik. Lisaks eraelu puutumatusale ohustab internetikasutuse uurimine/jälgimine ka töötaja väljendusvabadust. Selliste isikuandmete töötlemine arvutisüsteemi turvalisuse tagamiseks või töötaja kontrollimiseks on võimalik **IKS § 14 lg 1 p 4 alusel (töölepingu täitmiseks), töötaja nõusoleku alusel (selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.) või juhul, kui mingi eriseadus näeb sellise töötlemise ette.** Isegi kui töölepingust tulenevalt on tööandjal õigus töötaja internetikasutust arvutisüsteemi turvalisuse tagamiseks uurida või jälgida, tuleb hinnata, kas selline töötlemine on turvalisuse tagamiseks ka reaalselt vajalik. Turvalisuse tagamisel on ilmselgelt olulisem ennetamine, mistõttu on interneti kasutamise jälgimise asemel võimalik rakendada kohaseid arvutisüsteemi kaitsemeetmeid, vajadusel kuvades asjakohaseid automaatseid hoiatusi või blokeerides juurdepääsu ohtlikele lehtedele. Arvestades muude asjakohaste meetmete olemasolu, on Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul äärmiselt kaheldav, et töötaja internetikasutuse analüüsimine on kõige kohasem vahend turvalisuse tagamiseks.

Internetikasutuse andmete uurimise eesmärgid peavad olema sõnastatud selgelt ja üheselt mõistetavalt. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei piisa sellest, kui eesmärgina nimetatakse „töötaja kontrollimine“ või „töökohustuste kontrollimine“; tuleks täpsustada, milliste töökohustuste kontrollimiseks tööandja peab vajalikuks töötajate internetikasutuse andmeid uurida. Kui eesmärk on kontrollida, ega töötajad ei külasta tööandja arvutit kasutades veebilehti, mis kahjustaksid avalikuks tulekul tööandja mainet, peaks tööandja kirjeldama, millistele kriteeriumitele vastavate lehekülgede külastamine tööandja arvutit kasutades on keelatud. Sellest nõudest kinnipidamise kontrollimisel, nagu igasuguse muu töötajate kontrollimise puhul, tuleb TLS § 28 lg 2 p 11 kohaselt austada töötajate privaatsust ning teostada kontrollimist viisil, mis ei riiva ülemääraselt töötajate põhiõigusi. Seejuures märgib Euroopa andmekaitseasutuste tööühm, et pole vahet, millisel viisil töötajate internetikasutust jälgitakse – kas infotehnoloogiliste vahendite abil või näiteks ruumis oleva kaamera kaudu.¹¹⁰

Et mitte riivata töötajate põhiõigusi ülemääraselt, tuleks enne töötaja internetikasutuse jälgimist väga hoolikalt kaaluda, kas selline jälgimine annab adekvaatset infot töötaja töökohustuste täitmise kohta. Kui töötaja kasutab interneti ka seoses tööülesannetega, võib olla keeruline eristada, milliseid lehti töötaja külastas tööülesannetega seoses ja milliseid erahuvides. Seejuures ei pruugi kõikide lehekülgede avamine olla tahtlik – näiteks töötaja on eksinud aadressiga, link viib mittesooitud lehele, lehe

¹¹⁰ Artikli 29 alusel loodud andmekaitse tööühm, Arvamus isikuandmete töötlemise kohta töösuhetes, 2001.

avamisel avanevad automaatselt muud lehed, link on eksitava pealkirjaga jpm. Eksitav võib olla ka internetis veedetud aja jälgimine – töötaja võib olla lehe hommikul avanud, kuid jätnud selle sulgemata. Kui töötaja tööd on võimalik hinnata töö tulemuste alusel, ei pruugi töötaja internetikasutuse jälgimine olla üldse põhjendatud.

Töötajat tuleb uurimise teostamisest IKS § 15 kohaselt informeerida ning tal peab IKS § 19 kohaselt olema võimalik kogutud andmetega tutvuda.

3.5. Jälgimisseadmed

3.5.1. Kas ja milleks võib jälgimisseadmeid kasutada

Jälgimisseadmete kasutamine töökohal on ilmselt üks kirgikütvamaid teemasid. Ühelt poolt võimaldavad jälgimisseadmed tööandjal lihtsal viisil koguda suure hulga infot (ja tõendeid), teisalt põhjustavad jälgimisseadmed töötajates ebamugavust, hirmu ning kahtlusi. Jälgimisseadmete kasutamine kujutab endast, võrreldes teiste isikuandmete kogumise viisidega, kõige intensiivsemat eraelu riivet üldse. Jälgimisseadmete kasutamine võib, sõltuvalt kasutusviisist, olla inimväärikust alandav. Jälgimine muudab inimeste käitumist – enamik inimesi kontrollivad oma käitumist ja juttu, kui nad teavad, et iga nende liigutust ja sõna jälgitakse.¹¹¹ Lisaks sellele, et jälgimine piirab isikute väljendusvabadust, võib pidev pikaajaline jälgimine põhjustada stressi ning töövõime langust.

Läbimõtlema jälgimisseadmete kasutamine võib seega tööandjale kokkuvõttes tuua rohkem kahju kui kasu – seda eeskätt usaldamatuse õhkkonna loomise, stressi põhjustamise aga ka töötajate inimväärikuse alandamise kaudu. Lisaks peab tööandja arvestama, et igasugune filmimaterjal tekitab vägagi tihti soove selle väärkasutamiseks.¹¹²

IKS ei ava jälgimisseadmetiku mõistet. Küll aga on termin "jälgimisseadmetik" avatud turvaseaduses, mille § 11 lg 3 kohaselt on jälgimisseadmetik pilti või elektroonilist signaali edastavate ja salvestavate seadmete kogum, mis on ette nähtud territooriumi, inimese, eseme või protsessi jälgimiseks või territooriumi, inimese või eseme asukoha või protsessi toimumise koha kindlaksmääramiseks. Käesolevas juhendmaterjali punktis räägitakse peamiselt turvakaamerate (mille all on silmas peetud mittedalvestavat tehnikat), videokaamerate (salvestavad filmitu arvutisse), helisalvestusseadmetest ning asukohatuvastamisseadmetest (GPS-d). Käesolevas juhendmaterjalis ei käsitleta jälgimisseadmeid, mis näiteks inimese näojoonte või ebahariliku käitumise alusel võimaldavad produtseerida automaatseid hoiatusi.¹¹³

Käesolevas punktis selgitatu kehtib igasuguse isikuandmete töötlemise suhtes, mis toimub jälgimisseadmete abil, kui isik on tuvastatav. Isikuandmete töötlemine leiab aset sõltumata sellest, kas salvestisi vaadatakse läbi või mitte. Kõik reeglid kohalduvad ka siis, kui jälgimisseadmeid kasutatakse ajutiselt, nt kasvõi tund aega. Identifitseeritav on isik ka siis, kui jälgimisseadmete abil pildilt ei nähtu tema nägu; isikut on võimalik identifitseerida tema muude tunnuste kaudu – nt keha kuju, riietus, kaasas olevad asjad. Teatud juhtudel võivad isikuandmeteks olla ka muud andmed, näiteks auto

¹¹¹ European Data Protection Supervisor, *Frequently asked questions on video-surveillance: prior checking*, 2010.

¹¹² Praktikast on teada juhtumeid, kus turvatöötajad on teinud naiste garderoobi jälgimise „graafiku“; mõne töötaja veidrased harjumused võivad tekitada soovi levitada naermaajavat videot ka teiste kolleegide või veel enam, tuttavate seas või lausa riputada üles internetti.

¹¹³ Selliseid süsteeme on kirjeldatud näiteks Euroopa andmekaitseasutuste töörühma dokumendis *Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 2002, p 7 l (lk 22).

numbrimärgid. Näiteks kui ettevõtte on andmebaas ettevõttele kuuluvas parklas parkimisõigust omavate sõidukite numbrimärkide ja sõidukite omanike kohta, on filmile jäädvustatud auto numbrimärgi ja andmebaasi võrdlemisel võimalik isik tuvastada.¹¹⁴

Nagu ka igal muul viisil isikuandmete töötlemisel, võib jälgimisseadmete abil isikuandmeid töödelda kas seaduse alusel, sh IKS § 14 lg 1 p 4 alusel lepingu täitmiseks, või isiku nõusolekul. Samas sätestab IKS audio- või videosalvestamise osas kolm juhtu, mil nõusolekut vaja ei ole:

- 1) audio- või videosalvestamine füüsilise isiku poolt isiklikul otstarbel (nt sünnipäev, pulmapidu);
- 2) avalikustamise eesmärgil audio- või videosalvestamine avalikus kohas ning avalikel üritustel (IKS § 11 lg 8);
- 3) jälgimisseadmete kasutamine isikute või vara kaitseks (IKS § 14 lg 3).

Avalikus kohas avaldamise eesmärgil salvestamine ei peaks töösuhetes reeglina aset leidma. Firmapeo filmimine ei kvalifitseeru isikuandmete isiklikuks otstarbeks töötlemiseks, millele IKS § 2 lg 1 p 1 kohaselt IKS ei kohaldu. Seadmete kasutamine isikute ja vara kaitseks seevastu on töösuhetes vägagi aktuaalne. **IKS § 14 lg 3 kohaselt võib isikute või vara kaitse eesmärgil kasutada isikuandmeid edastavat või salvestavat jälgimisseadmestikku ilma isiku nõusolekuta – andmesubjekti nõusolekut asendab sellise andmetöötamise korral jälgimisseadmestiku kasutamise fakti ning andmete töötleja nime ja kontaktandmete piisavalt selge teatavakstegemine.** IKS-i seletuskirjas on nõusoleku asemel teavitamise lubamist põhjendatud järgmiselt: „Võimatu oleks aga saada ka kõigilt turvakaamera jäädvustamisvälja sattunud isikutelt (nt kaubamajades) selleks nõusolekut. Seetõttu näeb eelnõu ette, et turvakaamera kasutamiseks ei ole samuti vaja andmesubjekti nõusolekut, kuid oluline on tagada, et isikud saaksid turvakaamera kasutamise faktist aru. See on sisult sarnane regulatsioon § 11 lg-s 8 sisalduva avalikustamise eesmärgil filmimisega, mille puhul on vajalik isikute teavitamine, et nad oleksid jäädvustamisest teadlikud ja saaksid seda soovi korral vältida.“

Isikute ja vara kaitseks kasutatavate jälgimisseadmete vaatevälja jäävad paratamatult tihti ka töötajad (näiteks kaupluse müügisaalis). **IKS § 14 lg 3 kohaselt ei või jälgimisseadmestiku kasutamine kahjustada ülemääraselt vaatevälja jäävate isikute, sh seega ka töötajate, õigustatud huve.** Näiteks konkreetse töötaja ja tööandja vara klientide rünnakute (röövide) eest kaitsmiseks kasutatava kaamera peaks suunama selliselt, et vaatevälja jäävad ainult kliendid. Samuti võiks kaamera tööle rakenduda kliendi sisenemisel või töötaja poolt häire andmisel. Töötajate pidevat terve tööaja kestva jälgimist tuleks igal võimalikul juhul vältida.¹¹⁵ Sissemurdmise puhuks seatud kaamerad võiks tööle rakendada ainult tööaja välisel ajal.

IKS § 14 lg 3 kohaselt võib isikute ja vara kaitseks kasutatavate jälgimisseadmete abil kogutavaid andmeid kasutada ainult nende kogumise eesmärgist lähtuvalt. Näiteks sissepääsu juurde paigaldatud turvakaamera (mille eesmärk on ennetada ja avastada vargusi ja vandalismi) lindistusi ei või kasutada selleks, et kontrollida, kas töötajad peavad tööajast kinni või kas konkreetne töötaja oli tööle tulles purjus.

Euroopa Andmekaitseinspektor rõhutab, et kaameraid saab ja peab kasutama selektiivselt – need peaksid olema suunatud konkreetsetele määratletud turvaprobleemi lahendamisele. Jälgimisseadmeid ei saa kasutada üldise viitega võimalikele rikkumistele, mis ettevõtte territooriumil võivad aset leida. Iga turvarisk tuleks määratleda eraldi ja detailselt, tuginedes reaalsele ja tõestatavatele andmetele riski olemasolu ja ulatuse kohta. Pelk hirm, spekulatsioon või naeruväärne tõendus ei ole Euroopa Andmekaitseinspektori hinnangul piisavad, et õigustada jälgimisseadmete kasutamist. Lisaks tuleks määratleda, kas jälgimisseadmete kasutamise eesmärk on konkreetse turvariski ennetamine või

¹¹⁴ European Data Protection Supervisor, *Video-surveillance Guidelines*, 2010.

¹¹⁵ European Data Protection Supervisor, *Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.9.

uurimine. Euroopa Andmekaitseinspektor soovib igal video-jälgimise kasutamist planeerival isikul esitada endale järgmised küsimused:

- 1) mis kasu ma saan videojälgimise kasutamisest ning kas see kasu kaalub üles jälgimise negatiivsed mõjud?
- 2) kas jälgimisseadmete kasutamise eesmärk on määratletud selgelt ja üheselt mõistetavalt?
- 3) kas videojälgimise kasutamine on ilmselgelt vajalik? Kas see on efektiivne vahend eesmärgi saavutamiseks ning kas on mingeid teisi vahendeid, mis riivaksid teiste isikute põhiõigusi vähem?¹¹⁶

Lisaks sellele, et koguda võib andmeid ainult selles ulatuses, mis on vajalik eesmärgi saavutamiseks, tuleb kogutud andmete töötlemine IKS § 24 p 1 kohaselt lõpetada kohe, kui eemärgid on täidetud. Kui jälgimisseadmetikku kasutatakse näiteks varguste ja kallaletungide ennetamiseks ja tuvastamiseks, on põhjendatud vaid aset leidnud intsidente kajastavate salvestiste säilitamine. Euroopa Andmekaitseinspektori hinnangul võib turva- ja sissepääsukaamerate salvestisi säilitada maksimaalselt ühe nädala - selle aja jooksul peaks olema võimalik otsustada, kas mingit salvestist on vaja pikemalt säilitada intsidendi uurimiseks. Siiski tuleb arvestada turvaseaduse §-ga 11, mis sätestab, et kui salvestise teeb turvateenuseid osutav ettevõtte, tuleb salvestist säilitada vähemalt 1 kuu, kuid mitte kauem kui 1 aasta. Soovitavalt tuleks kasutada salvestiste automaatse kustutamise funktsionaalsust.

Jälgimisseadmetest, mida kasutatakse klientide, hoonete ja seadmete jälgimiseks isikute või vara kaitseks, tuleb eristada neid seadmeid, mis on suunatud konkreetsetele töötajate tegevuse jälgimisele. Töötajate kontrollimisele ei kohaldu IKS § 14 lg 3. Töötajate kontrollimiseks võiks IKSi kohaselt jälgimisseadmeid kasutada **(töö)lepingu täitmiseks, töötaja nõusoleku alusel (selle kohta loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 1.3.2.) või juhul, kui mingi eriseadus näeb sellise töötlemise ette.** TLS § 28 lg 2 punktist 11 tulenevalt peab tööandja austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi.

Euroopa andmekaitseasutuste tööühm rõhutab, et igasugune töötajate jälgimine peab olema adekvaatne ja proportsionaalne meede nende riskide suhtes, mis tööandjal on ning et jälgimist tuleb teostada võimalikest leebemal viisil.¹¹⁷ Töötajate eraelu enam riivava tehnika kasutamist ei saa õigustada ainult majanduslikud argumendid, nt väiksemaid kindlustusmakseid või seadmete odavam hind. Alternatiivne meede on sobimatu vaid juhul, kui see on teostamatu või märkimisväärselt vähem efektiivne või kui selle rakendamisega seotud kulud on tõepoolest ebaproportsionaalsed.¹¹⁸

Kas ja millisel viisil töötajate jälgimine on lubatud, tuleb hinnata igal konkreetset juhul eraldi. Siiski on Euroopa andmekaitseasutuste tööühm seisukohal, et distantsilt töötaja jälgimine tema töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil ei ole lubatud.¹¹⁹ Ka Euroopa Andmekaitseinspektor on seisukohal, et ainuüksi kvaliteedikontroll, ettevõtte poliitika juurutamine või vaidluste puhuks tõendite tagamine ei ole piisavad õigustused jälgimissüsteemi rakendamiseks.¹²⁰ Euroopa andmekaitseasutuste tööühm aktsepteerib jälgimisseadmete kasutamist näiteks tööprotsesside ja tööohutuse tagamise vajadusteks, kuid sellisel juhul peaks eelnevalt konsulteerima töötajate usaldusisiku või ametiühinguga jälgimise täpsete asjaolude suhtes. Euroopa Andmekaitseinspektor peab võimalikuks jälgimisseadmete kasutamist sisejuurdlusteks vaid juhul, kui tegemist on füüsiliste turvaintsidentidega, nt nagu volitamatu sisenemine ruumidesse või territooriumile, vandalism, vargus, tulekahju või isiku ründamine.

¹¹⁶ European Data Protection Supervisor, *Video-surveillance Guidelines*, 2010.

¹¹⁷ Artikli 29 alusel loodud andmekaitse tööühm, Arvamus isikuandmete töötlemise kohta töösuhetes, 2001.

¹¹⁸ European Data Protection Supervisor, *Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.5.

¹¹⁹ Article 29 Data Protection Working Party, *Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 2002, p 8.

¹²⁰ European Data Protection Supervisor, *Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.9.

Helisalvestamist ei pea Euroopa Andmekaitseinspektor üldse õigustatuks.¹²¹ Kui jälgimist kasutatakse töötajate tõsiste rikkumiste ennetamiseks ja avastamiseks, ei või salvestisi kasutada selleks, et menetleda töötajate kõikvõimalikke muid vähetähtsaid rikkumisi.¹²²

Jälgida ei tohi ruume, mis ei ole mõeldud tööülesannete täitmiseks, vaid töötajate eraviisiliseks kasutamiseks – näiteks tualett- ja duširuumid, riietusruumid, töötajate kapid ja puhkeala.¹²³ TLSi seletuskirjas on märgitud, et privaatsuse austamise all peetakse silmas näiteks keeldu otsida läbi töötaja kabinetti või kuulata pealt telefonikõnesid, millest võib järeldada, et ka töötaja kabineti jälgimist videoseadmete kaudu võib pidada privaatsuse ülemääraseks riiveks. Euroopa Andmekaitseinspektor märgib, et kabinettide osas on töötajatel samasugune kõrgendatud ootus privaatsusele kui puhkeruumi, tualettruumi ning köögi puhul. Seejuures tuleb kabinetiks lugeda ka ruum, mida jagavad mitu töötajat ning „kuubikuteks“ jagatud suured avatud kontoriruumid.¹²⁴ Euroopa Andmekaitseinspektor märgib, et jälgida ei tohi ka alasid, mis tooks kaasa delikaatsete isikuandmete töötlemise – näiteks ametiühingule eraldatud ruum, palvetamisruum, meditsiiniõe kabinet ja nende sissepääsud.¹²⁵ Ka IKS § 14 lg 1 p 4 kohaselt ei või lepingu täitmiseks töödelda delikaatseid isikuandmeid.

Ükskõik millise eespool nimetatud eesmärgil jälgimisseadmete kasutamise lubatavuse hindamisel tuleb arvesse võtta järgmisi asjaolusid:

- 1) kas taotletav eesmärk on piisavalt kaalukas;¹²⁶
- 2) kas taotletavat eesmärki on võimalik saavutada ka muul viisil, ilma jälgimisseadmetikku kasutamata (näiteks kasutades vara kaitseks paremaid uksi, armeeritud klaasi, lukustussüsteeme ning liikumis- vms anduriga alarme);
- 3) ega jälgimistehnika ei töötle isikuandmeid ülemääraselt. Selleks tuleb välja selgitada, kas on ilmingimata vajalik, et jälgimistehnika:
 - a. salvestab või piisab reaajas jälgimisest;
 - b. töötab pidevalt või rakendub tööle ohukriteeriumi ilmnemisel;
 - c. võimaldab jälgida inimeste kogu tegevust või ruumi või piisab ainult ruumi ühe osa või seadme jälgimisest;
 - d. on liikuv või statsionaarne;
 - e. on fikseeritud või automaatselt pöörav või käsitsi pööratav;
 - f. võimaldab suurendada;
 - g. on kõrge resolutsiooniga, mis võimaldab näha detaile või piisab üldisemast pildist, mida saavutatakse näiteks väiksema resolutsiooni või automatiseeritud rasterdamisega;
 - h. salvestab lisaks pildile ka heli.

Näiteks selleks, et kaubanduskeskuse pidaja saaks analüüsida, kui palju kassasid mingil kellaajal on optimaalne avatuna hoida või kuidas kaupa kauplemispinnal paigutada, piisab madala resolutsiooniga ilma helisalvestamise funktsioonita kaameratest, mis ei võimalda pilti suurendada ega jälitada

¹²¹ *European Data Protection Supervisor, Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.8., 6.12.

¹²² *Article 29 Data Protection Working Party, Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 2002, p 8; *EDPS, The EDPS Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.1. ja 5.8.

¹²³ IKS-i seletuskiri: „Näiteks oleks liiga jõhker privaatsusse tungimine see, kui turvakaameraid kasutatakse rõivapoodide proovikabiinides toimuva protsessi salvestamiseks või edastamiseks.”

¹²⁴ *European Data Protection Supervisor, Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 6.8.

¹²⁵ *European Data Protection Supervisor, Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 6.7.

¹²⁶ Näiteks ei ole jälgimisseadmete kasutamine õigustatud selleks, et tuvastada, kes töötajatest jätab aknaid lahti või kes varastab wc- või koopiapaberit või teiste töötajate sööki, seda isegi siis, kui see probleem on korduv ning teised abinõud ei ole aidanud. *European Data Protection Supervisor, Video-surveillance Guidelines*, 2010, p 5.6.

konkreetseid isikuid. Sellisel eesmärgil filmimine on õigustatud vaid kaupluse külastajatele avatud oleku ajal, mitte aga näiteks õhtul, kui kaupluse töötajad korrastavad riiulitel kaupa või teevad puhastustöid.

Isikuandmete töötlemise ülemäärasuse hindamisel tuleb arvesse võtta ka seda, kes salvestisi või reaalajas pilti töötlevad (kas tööandja ise või tema poolt volitatud turvaettevõtte), kas säilitatakse kõiki salvestisi ning kui kaua salvestisi säilitatakse.

GPS-seadmete ja RFID-kiipidega varustatud seadmete kasutamise lubatavus sõltub sellest, kui palju andmeid nende abil töötaja kohta kogutakse ning milleks seadmeid kasutatakse. Näiteks on Eestis rakendatud GPS-jälgimissüsteemil põhinevat seadet ametiautode sõidupäeviku pidamiseks. Süsteem salvestab auto asukohaandmed kellaaja ja aadressi täpsusega ning nende andmete põhjal esitatakse maksuametile andmed erisoodustumaksu arvestamise kohta. Selline süsteem võimaldab täpselt tuvastada, kus, millal ja kaua on töötaja viibinud. Kuigi töötaja erasõitude kohta arvestuse pidamise vajadus tuleneb tulumaksuseadusest, ei ole seadusest tulenevalt vaja koguda andmeid just sellisel viisil ja ulatuses.¹²⁷ Ainult teatud juhtudel tuleb GPS-süsteemil põhinevate seadmete kasutamise kohustus seadustest, näiteks kaugsõiduveokite puhul. Muudel juhtudel saab sellise süsteemi kasutamine toimuda seega kas IKS § 14 lg 1 p 4 alusel või töötaja nõusoleku alusel.

Sõidupäeviku süsteemid erinevad selle poolest, kas andmed salvestatakse seadmesse või teenusepakkuja serverisse. Andmekaitse Inspeksioonile teadaolevalt pakutakse Eestis ka sellist GPS-l põhinevat sõidupäeviku seadet, mis salvestab andmed autos olevasse seadmesse, kust töötaja ise laeb andmed edasi arvutisse ning märgib ära töösõidud. Erasõidud summeerib programm automaatselt, peites ära erasõitude detailsed andmed. Nii esitatakse tööandjale ja maksuametile detailsed andmed töösõitude kohta ning summeeritud erasõitude arvestus. Samas pakutakse ka selliseid sõidupäevikuteenuseid, kus kõik andmed edastatakse reaalajas teenust pakkuva ettevõtte serverisse, mis võimaldab töötaja reaalajas jälgimist. **Tulenevalt IKS § 6 punktist 3 tuleb eelistada süsteeme, mis koguvad andmeid ainult sellises ulatuses, mis on eemärkide täitmiseks vajalik. Seetõttu on Andmekaitse Inspeksioon seisukohal, et eelpoolkirjeldatud reaalajas töötajat jälgida võimaldava süsteemi kasutamine on ülemäärane, sest on olemas alternatiivsed meetodid eesmärkide saavutamiseks.** Lõpuks on erasõitude kohta võimalik arvet pidada ka üldse ilma GSP-s seadmeteta - töötaja peab sellisel juhul ise kõik sõidud kirja panema.

Ka RFID-kiipidega uksekaartide asemel on võimalik kasutada teisi tehnoloogilisi lahendusi, mis kontrollivad küll sissepääsuõigust, kuid ei võimalda jälitada isiku liikumist.

3.5.2. Teavitamine

Varjatud jälgimine ei ole lubatud, KarS § 137 kohaselt on eraviisiline jälitustegevus lausa kuritegu.¹²⁸ Igasugusest jälgimisest peab töötajaid IKS § 6 punkti 6, § 14 lõike 3 ning § 15 kohaselt teavitama. Teavitama peab töötajaid ka juhul, kui jälgimisseadmed on suunatud klientide või kolmandate isikute jälgimisele, kuid paratamatult jäävad ka töötajad jälgimisalasse. Samuti tuleb jälgimisest teavitada kõiki kolmandaid isikuid, kes satuvad töötajate jälgimiseks üles seatud jälgimisseadmete alasse.

¹²⁷ Rahandusministri 13.01.2011. a määrusega nr 2 kinnitatud erisoodustuse hinna määramise korra § 1 lg 2 kohaselt tuleb maksuametile esitada kuupäev ja sõiduauto spidomeetri alg- ja lõppnäit iga sõidukorra puhul ning sõidu eesmärk iga töö-, ameti- või teenistusülesannete või tööandja ettevõtlusega seotud sõidukorra puhul.

¹²⁸ Koosseisuga kaitstakse kõiki, sh tööalaseid andmeid. Saadud andmete kvaliteet ei ole oluline. KarS § 137 kohane jälgimine hõlmab isiku korduvat või pikemaajalist varjatud vaatlemist kas vahetult või tehniliste seadmete abil; sõnumite salajast läbivaatamist või pealtkuulamist, sõltumata sõnumite edastamise, läbivaatamise või pealtkuulamise viisist; asjade või inimese kohta andmeid sisaldavate andmekogude salajast läbivaatust. Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne, lk 405.

IKS § 14 lg 3 sätestab, et selgelt tuleb teatavaks teha jälgimisseadmestiku kasutamise fakt ning andmed töötleja nime ja kontaktandmete kohta. Viimane on töötajate puhul eriti oluline juhul, kui andmeid töötleb tööandja volitusel keegi kolmas (nt turvafirma). IKS § 19 kohaselt peab töötajatele andma infot ka töötlemise eesmärgi ning töötlemise ulatuse kohta. IKS § 19 kohaselt peab sellist infot andma küll töötaja nõudel, kuid aktiivse teavitamiskohustuse paneb tööandjale IKS § 15 lg 1.¹²⁹ IKS §-st 15 tuleneva teavitamiskohustuse kohta loe lisaks juhendmaterjali punktist 1.5.

Euroopa andmekaitseasutuste tööühm märgib, et jälgitavatele peab olema teatavaks tehtud nii jälgimise fakt kui ka jälgimise koht ning muud andmed, mis tagavad, et andmete töötlemine oleks andmesubjekti suhtes õiglane. Jälgimisseadme täpset asukohta ei pea teavitama, kuid jälgimise konteksti peab selgitama üheselt mõistetavalt. Teavitus ei tohi olla paigutatud jälgimisalast ebamõistlikult kaugemale. Kui üldiselt võib kasutada ka sümbboleid (kaamera kujutis), siis töötajate puhul sellest ei piisa. Kirjalike teadete kasutamisel tuleb lisaks tagada ka vaegnägijate kohane informeerimine.¹³⁰ Euroopa Andmekaitseinspektor soovib kombineeritud teavitamissüsteemi – jälgimisalasse paigutatud sildid ning üksikasjalik dokument jälgimise asjaolude kirjelduse kohta. Euroopa andmekaitseasutuste tööühm soovib tööandjatel töötajale viivitamatult teatada (ka eelnevalt teavitatud) jälgimise tulemusel avastatud rikkumistest. Elektrooniliste kommunikatsioonivahendite puhul saab selleks kasutada ka automaatteateid (nt juurdepääs süsteemile või internetileheküljele piiratud arvutisüsteemi turvalisuse tagamise huvides).¹³¹

Selleks, et hästi täita töötajate informeerimise kohustust ning tagada, et töötajal oleks võimalik saada aru, mis tingimustel teda jälgitakse, soovib Andmekaitse Inspeksioon koostada jälgimisseadmete kasutamise kirjelduse, mis võiks sisaldada:

- 1) jälgimisseadmete kasutamise eesmärk või eesmärgid (jälgimisseadmete ja eesmärkide paljususe korral tuleb täpsustada, milline seade milliseid eemärke teenib);
- 2) kas ja milliste töökohustuste rikkumiste menetlemiseks jälgimisseadmete salvestisi võidakse kasutada;
- 3) jälgitav ala;
- 4) jälgimise aeg;
- 5) jälgimise liik (reaalajas või salvestamisega);
- 6) jälgimisseadme üldine kirjeldus (statsionaarne, pööratav, suurendamisvõimalusega, koos helisalvestamisega jne);
- 7) jälgimisega kogutud andmete töötlejate andmed;¹³²
- 8) jälgimisega kogutud andmete kolmandatele isikutele edastamine;
- 9) jälgimisega kogutud andmete kaitse korraldus;
- 10) salvestiste säilitamise aeg;

¹²⁹ Ka rahvusvaheliste organisatsioonide seisukohtade kohaselt on jälgimise seaduslikkuse eelduseks selle eesmärkide ning muude asjaolude eelnev teatavastegemine: „Employers should, in advance, fully inform or consult their employees or the representatives of the latter about the introduction or adaptation of technical devices designed to monitor the movements or productivity of employees.“, EN Soovitus nr R (89) 2 Töösuhete eesmärgil kasutatavate isikuandmete kaitse kohta, 1989.

¹³⁰ Article 29 Data Protection Working Party, Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 2002, p 7 E ja 8.

¹³¹ Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 2002, p 3.1.3.1.

¹³² Jälgimisseadmete abil kogutud andmete töötlejate õigused peavad olema selgelt piiritletud. Näiteks turvatöötaja, kelle ülesandeks on turvaruumis reaalajas pilti jälgida, ei pruugi vajada salvestistest koopiategemise õigust.

11) salvestistega tutvumise kord.

3.5.3. Tutvumine

Nagu ka kõikidel teistel isikuandmete töötlemise juhtudel, on töötajal õigus tutvuda ka jälgimisseadmete abil tema kohta kogutud andmetega, sh salvestistega. Töötaja võib paluda endale ka koopia väljastamist, kuid IKS § 19 lg 2 kohaselt väljastatakse isikuandmed andmesubjekti poolt soovitud viisil siiski vaid võimaluse korral (st absoluutset kohustust koopia andmiseks IKS §-st 19 ei tulene). Isikuandmed peab töötajale väljastama inimloetaval kujul. Andmetega tutvumise ja neist koopiate saamise õigus on töötajal sõltumata sellest, kes andmed on kogunud, kas tööandja ise või tema poolt palgatud turvaettevõtte.

Salvestisega tutvumise võimaldamise ning sellest koopia andmise korral tuleb aga arvestada, et salvestis võib sisaldada ka teiste isikute (kolleegide, klientide) isikuandmeid. Juurdepääsu andmist teiste isikute isikuandmetele, sh nende edastamist kolmandale isikule reguleerib IKS § 14 lg 2. Töötajal reeglina ilmselt IKS § 14 lõikes 2 loetletud aluseid ei esine. Salvestise näitamisest keeldumiseks see siiski alust ei anna - salvestisel tuleb lihtsalt kolmandad isikud muuta tuvastamatuks. Sõltuvalt asjaoludest võib kolmandate isikute identifitseerimatuks muutmine salvestise töötajale näitamise korral olla mittevajalik. Näiteks kolleegide näokujutiste kinnikatmisel või hääle moonutamisel ei ole mõtet, sest töötaja, kes salvestisel kajastatud olukorras ise viibis, tunneks nad nii või teisiti ära (või mäletab niikuinii, kes veel kohal olid). Sama kehtib juhul, kui salvestisel on töötaja suhtlus kliendiga. Kui salvestis aga kajastab töötajale teadmata kolmandate isikute andmeid (nt kaamera vaatevälja jääv tegevus, mida töötaja muidu ei näeks), tuleks need siiski ka salvestise näitamisel tuvastamatuks muuta, v. a juhul, kui tööandja kasutab salvestist töötaja vastu nõude esitamisel tõendina.

Töötajale salvestisest koopia andmisel tuleks siiski kõik kolmandad isikud muuta tuvastamatuks. Koopia väljastamisel ei saa ega pea tööandja kontrollima, mida töötaja selle koopiaga edasi teeb (nt riputab internetti üles). Kui tööandja on koopia väljastanud ilma et selleks oleks seaduslik alus, vastutab tööandja kolmandate isikute ees nende isikuandmete ebaseadusliku väljastamise eest.

IV ANDMETE SÄILITAMINE JA AVALDAMINE

4.1. Andmete säilitamine

Mõnel juhul tuleneb andmete säilitamise kohustus ja tähtaeg seadusest. TLS § 5 lg 5 kohaselt säilitab tööandja töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja 10 aastat töölepingu lõppemisest arvates. TTOS § 24 lg 5 kohaselt säilitatakse tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise andmeid 55 aastat. Raamatupidamise seaduse § 12 kohaselt peab raamatupidamise dokumente säilitama 7 aastat. Selliseid eritähtaegu tuleneb veel ka teistest seadustest. Kui tähtaega seadusest ei tulene, tuleb säilitamistähtaeg määrata tööandjal endal, arvestades IKSis sätestatud nõudeid.

IKS § 6 p 5 nõuab, et isikuandmed peavad olema vajalikud eesmärgi saavutamiseks. Euroopa andmekaitseasutuste töörühm näiteks märgib, et perioodiliselt toimuvaid töötajate atesteerimise kokkuvõtteid ei ole reeglina vaja säilitada üle paari – kolme aasta.¹³³ **Kui andmed ei ole enam eesmärkide saavutamiseks vajalikud, tuleb need viivitamatult sulgeda või kustutada (IKS § 24 p 1).** Seletuskiri selgitab, et andmete kustutamise all mõeldakse andmete hävitamist, ehk andmed tuleb andmetöötlastest kõrvaldada sellisel viisil, et nende hilisem taastamine ei ole tehniliselt võimalik (nt andmekandja hävitamise või ülekirjutamise teel).

Seejuures tuleb arvestada, et ühed ja samad andmed võivad olla vajalikud mitmel eesmärgil – näiteks personaliotsuse tegemiseks (puhkuse andmine) ja puhkuseraha maksmiseks (raamatupidamise dokumenteerimiseks). Kui töötaja esitab puhkuse avalduse ning lapse sünnitunnistuse selleks, et tõendada enda õigust saada puhkust temale sobival ajal, siis puhkuse avaldus on raamatupidamisdokument, sest see on puhkusetasu väljamaksmise aluseks, kuid lapse sünnitunnistus raamatupidamist ei puuduta ning seda raamatupidamisdokumentide hulgas ei tohi säilitada. Teisiti on lugu juhul, kui puhkusetasu hüvitab riik TLS §-des 56, 57, 60 ja 63 ettenähtud juhtudel – siis tuleb raamatupidamisdokumentide hulka lisada ka sellise puhkuse andmise õigust tõendavad dokumendid (loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 3.1.1.).

Andmete kogumisel seatud eesmärgiga vastuolus olevaks ei peeta andmete säilitamist kogumise eesmärgiga seotud vaidluste lahendamise tarbeks.¹³⁴ Säilitada võiks sellisel juhul vaidlustamistähtaja lõpuni. IKS seletuskirjast võib lugeda, et kui andmed on kogutud lepingu täitmiseks, võib neid säilitada lepingust tuleneva nõude esitamiseks kuni nõude aegumiseni. ITLS § 6 kohaselt on töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks töövaidlusorganisse nõude esitamise tähtaeg reeglina neli kuud. Erinevad tähtajad on töölepingu ülesütlemise vaidlustamisele (30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest) ning töötaja poolt tööandja vastu esitatavale töötasu nõudele (kolm aastat). Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul (TLS § 68 lg 6). Tööandja nõue töötaja vastu töötasu ja muude töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul (TLS § 39). Diskrimineerimisega seotud kahju hüvitamise nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saada (võrdse kohtlemise seadus § 25).

¹³³ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, lk 22.

¹³⁴ Euroopa andmekaitseasutuste töörühm on avaldanud arvamust, et vaidlustamise puhuks säilitamise korral peaks vaidlus olema siiski reaalne, mitte puht teoreetiline.

Säilitamisest (aga ka töötlemisest üldisemalt) rääkides on oluline eristada mõisteid „andmed“ ja „dokumendid“. Andmed on info, mis võib sisalduda dokumendis, aga ei pruugi. Andmed on ka näiteks suuliselt edastatud info. Tihti võrdsustatakse praktikas andmed dokumendiga ning nõutakse seega kõikide andmete esitamist dokumendi kujul. Kui seadusega ei ole nõutud andmeid sisaldava dokumendi esitamist või säilitamist, võib andmeid küsida ka näiteks suuliselt, vahetult töötajalt endalt (näiteks juhul, kui töötaja soovib tööajal isiklikke asju ajada).

Andmete säilitamisel tuleks mõelda, kas alati on vaja säilitada andmeid sisaldav dokument, või piisab ka andmete välja kirjutamisest. Näiteks kui lapse vanuse tõendamiseks esitab töötaja lapse sünnitunnistuse, võiks kaaluda sünnitunnistusest ainult vajalike andmete säilitamist (nt vastavasse andmebaasi või isikukaardile kandmise teel). Dokumendid sisaldavad tihti lisaks vajalikele andmetele ka muid, konkreetset juhul mittevajalikke andmeid, sh andmeid kolmandate isikute kohta (nt lapse sünniaja või vanuse tõendamisel kasutatav sünnitunnistus sisaldab ka andmeid lapse isa kohta). Mida suuremas ulatuses kõikvõimalikke dokumente kogutakse, seda rohkem on andmeid, mida kaitsta ning suurem on kahju, kui dokumentidele saab juurdepääsu selleks õigustamata isik. Ehk sisuliselt võtab töötaja seda rohkem riske, mida rohkem ta andmeid kogub. Eriti tuleks seda silmas pidada kõikvõimalike delikaatseid isikuandmeid sisaldavate dokumentide puhul. Kui töötaja esitab eeldatava sünnituse aja tõendamiseks omal algatusel näiteks raseduskaardi, mitte aga ämmaemanda tõendi, võiks sellest võimalusel koopia tegemata jätta. Andmete väljakirjutamise asemel dokumentide säilitamisel võib probleem tekkida ka andmete kustutamisega, kui ühes ja samas paberdokumendis sisalduvatele andmetele peaks rakendama eesmärgipärasuse põhimõttest tulenevalt erinevat säilitamistähtaega.

Andmete ülemäärase säilitamise vältimiseks võiks lisaks sellele, et dokumentide koopiade säilitamise asemel kantakse vajalikud andmed andmebaasi või –faili, kasutada ka andmete automatiseeritud kustutamist. Töötajad saavad ka ise kaasa aidata mittevajalike andmete eemaldamisele ning andmete parandamisele – peaksid ju töötajad ise olema kõige enam huvitatud sellest, et nende kohta ei säilitataks mittevajalikke andmeid. Näiteks võib selleks töötajatel paluda kord aastas läbi vaadata nende kohta kogutud andmed. Siiski peaks töötaja ise regulaarselt töötajate kohta kogutud andmed üle vaatama, et kõrvaldada üleliigseks muutunud andmed.

On küsitud, kas isikukaarte, mille pidamine oli varem kehtinud töölepingu seaduse kohaselt kohustuslik, võib edasi pidada. Isikukaartide pidamine ei ole kuidagi keelatud, kuid nende pidamine peab vastama IKSist tulenevatele nõuetele. Eeskätt tuleks mõelda, kuidas korraldada paberil peetava andmekogu puhul andmete kustutamine (andmete mahakriipsutamisest või punase joone alla tõmbamisest seejuures ei piisa).

Eelpoolkirjeldatu kehtib ka isikuandmete säilitamisele pärast töösuhte lõppu. Kui säilitamise nõue ei tulene seadusest (näiteks raamatupidamisdokumendid või tööõnnetuse uurimise dokumendid), võib säilitada isikuandmeid niivõrd, kuivõrd need on vajalikud võimalike vaidluste tarbeks, järgides eespoolviidatud vaidlustamistähtaegu. Juhul, kui töötajaga oli sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe, võib töötaja töödelda peale töösuhte lõppu edasi andmeid töötaja tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta (säilitada olemasolevaid ja koguda uusi, kuid vaid nii kaua, kuni konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib + võimalike nõuete esitamise aegumistähtaeg).

Isikuandmeid tuleks säilitada selliselt, et nendele on ettevõtte siseselt juurdepääs ainult põhjendatud ulatuses ja tööülesannete täitmiseks. Nii näiteks ei ole raamatupidajal vaja juurdepääsuõigust kõikidele personaliandmetele (ja –dokumentidele). Euroopa andmekaitseasutuste töörühm soovitat, et delikaatseid isikuandmeid, eeskätt terviseandmeid sisaldavat infot, peaks hoidma eraldi muust töötajaid puudutavast infost. Lisaks volitamatu juurdepääsu takistamisele peab isikuandmete töötleja tagama ka andmete tervikluse ning käideldavuse, rakendades selleks kohaseid organisatsioonilisi,

füüsilisi ja infotehnilisi turvameetmeid (IKS § 25). Turvameetmete rakendamise kohta loe Andmekaitse Inspektsiooni juhist „Andmekaitse ja andmeturbe eneseabiküsimustik“.¹³⁵

Andmekaitse Inspektsioon on seisukohal, et iga tööandjaks olev ettevõtte ei pea end registreerima delikaatsete isikuandmete töötlejana seetõttu, et töösuhte raames paratamatult töödeldakse töötajate delikaatseid isikuandmeid. Siiski on soovitatav, vähemalt suuremates ettevõtetes, määrata isikuandmete töötlemise eest vastutav isik, analoogselt IKS §-ga 30. Sellise isiku nimetamist Andmekaitse Inspektsioonis registreerima ei pea. Isikuandmete töötlemise eest vastutava isiku nimetamine aitaks tööandjal paremini tagada isikuandmete töötlemise nõuetest kinnipidamist ning vältida olukorda, kus kellelgi ei ole selget ülevaadet, milliseid isikuandmeid, kust ja milleks kogutakse, kaua neid säilitatakse ning kes nendele juurde pääsevad. Kuivõrd isikuandmete töötlemise reeglid on siiski piisavalt keerulised, ei pruugi ilma adekvaatse väljaõppeta töötaja suuta tagada nende täitmist. IKS § 26 lg 3 kohaselt on tööandjal lausa kohustus tagada oma alluvuses isikuandmeid töötlevate isikute väljaõpe isikuandmete kaitse alal.

4.2. Töötaja kohta andmete avaldamine

4.2.1. Andmete avaldamine ettevõttevälistele isikutele

Andmete avaldamise all peetakse käesolevas punktis silmas nende kättesaadavaks tegemist ettevõttevälistele isikutele. Kättesaadavaks tegemine on nii andmete edastamine, kui ka andmetele juurdepääsu võimaldamine. Kättesaadavaks tegemine võib IKS § 14 lg 2 kohaselt toimuda kas a) isiku nõusolekul või b) ilma tema nõusolekuta seaduses sätestatud alustel. Töötajate isikuandmete ettevõttevälistele isikutele kättesaadavaks tegemise juhtumid võib jagada kaheks sõltuvalt andmete saajast – a) edastamine tööandja volitatud töötlejale, b) edastamine kolmandatele isikutele.

IKS § 19 lg 1 p 5 kohaselt on töötajal õigus teada saada, kellele tema isikuandmeid on edastatud. Selle kohustuse täitmine eeldab tööandja poolt isikuandmete edastamise üle arvestuse pidamist.

4.2.1.1. Volitatud töötlejad

IKS §-st 7 tuleneb, et volitatud töötleja on ettevõtteväliline juriidiline või füüsiline isik, kes töötleb andmeid ettevõttega sõlmitud lepingu alusel, järgides ettevõttelt saadud juhiseid ja nõudeid. Ettevõtte, kes andmete töötlemise edasi volitab, on vastutav töötleja (IKS § 7 lg 3). Volitatud töötleja töötleb isikuandmeid samal alusel nagu vastutav töötleja ise, seega IKS § 14 lg 2 ei kohaldata volitatud töötlejale andmete edastamise suhtes.

IKS § 7 kohaselt tuleb vastutavat ja volitatud töötlejat eristada selle järgi, kes määrab kindlaks:

- a) isikuandmete töötlemise eesmärgid,
- b) töödeldavate isikuandmete koosseisu,
- c) isikuandmete töötlemise korra ja viisi ning
- d) isikuandmete kolmandatele isikutele edastamise lubatavuse.

AndmekaitseDirektiivi kohaselt on vastutav töötleja isik, kes määrab kindlaks töötlemise a) eesmärgi ja b) vahendid, ehk miks töödeldakse ja kuidas töödeldakse. Euroopa andmekaitseasutuste töörihm on selgitanud, et „kuidas“ töödeldakse hõlmab kahte poolt: 1) töötlemise tehniline ja organisatoorne

¹³⁵ www.aki.ee > teabevaldajale > soovituslikud juhised;
http://www.aki.ee/download/975/enesabi_kysimustik_190109.pdf

korraldus, 2) töötlemise olemuslikud küsimused, nagu „milliseid andmeid töödeldakse“, „millistel kolmandatel isikutel on andmetele juurdepääs“ ning „kui kaua andmeid säilitatakse“.¹³⁶

Tüüpilisemad juhud, mil tööandja tellib teiselt isikult teenuse, mille käigus töödeldakse töötajate isikuandmeid, on:

- raamatupidamine;
- personali värbamine;
- koolituste ja välja- ning täiendõppe korraldamine töötajatele;
- töötervishoiuteenus;
- tööriivaste õmblemine ja töötajate toitlustamine;
- isikuandmeid töötlevate töövahendite (nt arvutid) hooldus ja remont;
- valve- ja turvateenused;
- sideteenused.

Andmete töötlemise eesmärgi neil puhkudel määrab kindlaks tööandja – töötajate andmeid võib töödelda selleks, et osutada tellitavat teenust.¹³⁷ Seevastu muud asjaolud, nt milliseid töötajate andmeid täpselt vaja on, millisel viisil neid töödeldakse ning kaua neid säilitatakse, määrab reeglina kindlaks teenust osutav ettevõtte. Kui teenuse osutaja otsustab ainult selle üle, millist tarkvara kasutada ning muus osas dikteerib isikuandmete töötlemise tingimused tööandja, on teenuse osutaja selgelt volitatud töötleja. Määravaks on seejuures faktiline olukord. Näiteks kui lepingus on küll sätestatud, et vastutav töötleja on teenuse osutaja, siis kuivõrd töötlemise eesmärgi määrab kindlaks ikkagi tööandja, on ka tööandja ise vastutavaks töötlejaks. Seega ei saa tugineda ainult lepingus sisalduvale määrangule vastutavaks või volitatud töötlejaks olemise kohta vaid tuleb vaadata, kes tegelikult mille üle otsustab.

AndmekaitseDirektiivi kohaselt võib vastutavaid töötlejaid olla mitu (millele viitab art 2 lg d sõnastus „üks või koos teistega“). Sellisel juhul on teenuse osutaja vastutav töötleja selles osas, milles tema määrab andmete töötlemise tingimused. Ehk teenuse osutaja on ühtlasi nii volitatud, kui ka vastutav töötleja. See aga ei tähenda, et tööandja vabaneks igasugusest vastutusest selle eest, kuidas andmete töötlemine teenuse osutamise käigus toimub. Kuivõrd tööandja on töötajate suhtes vastutav töötleja, kes määrab kindlaks töötlemise eesmärgi, peab ta ka hoolitsema selle eest, et ta valiks teenust osutama sellise isiku, kes töötleb isikuandmeid nõuetekohaselt. Seega peaks teenuseosutaja valikul olema tööandja üheks valikukriteeriumiks see, kuidas on teenuse osutaja reguleerinud andmete töötlemise. Kui see on reguleerimata või ei vasta seadusest tulenevatele nõuetele, võib tööandja teenuse ostmise lepingus kokku leppida, kuidas töötajate isikuandmete töötlemine peab toimuma.

Telekommunikatsiooniteenuste osutajate kohta on Euroopa andmekaitseasutuste töörühm selgitanud, et sõnumi sisu vastutav töötleja on sõnumi saatja, kuid telekommunikatsiooniettevõtte, kes sõnumi adressaadini toimetab, on vastutav töötleja nende sõnumiga seotud andmete suhtes, mis on vajalikud teenuse osutamiseks (s.o nn liiklusandmed ning arve esitamiseks vajalikud andmed). Interneti veebimajutusteenus pakkuja on volitatud töötleja veebilehtede sisu osas niikaua, kuni ta ei kasuta veebilehtede sisu enda muudel eesmärkidel (nt aadressiandmete kogumine kommertsteadaannete saatmiseks).¹³⁸

Kui teenuse osutaja on ühtlasi vastutav töötleja seetõttu, et ta määrab kindlaks töötlemise viisi, ei kohaldata IKS § 14 lõiget 2. Teenuse osutaja töötleb andmeid sellisel juhul siiski tööandja poolt

¹³⁶ Article 29 Data Protection Working Party, *Opinion 1/2010 on the concepts of „controller and „processor“*, 2010.

¹³⁷ Personali värbamise puhul võib värbamisteenust osutav ettevõtte olla iseseisev vastutav töötleja juhul, kui ettevõtte on oma andmebaas töötajatest, kelle seast ettevõtte ise valib sobivad kandidaadid välja. Sellisel juhul töötleb ettevõtte töötajate andmeid nendega sõlmitud lepingu täitmiseks või nende nõusoleku alusel iseseisva vastutava töötlejana.

¹³⁸ Article 29 Data Protection Working Party, *Opinion 1/2010 on the concepts of „controller and „processor“*, 2010. Näited nr 1 ja 16.

määratud eesmärgil ning tööandja jaoks. Kui teenuse osutaja töötleb töötajate isikuandmeid täiendavalt mingil muul eesmärgil, ning tööandja sellest muust eesmärgist teab, kohaldub selles osas IKS § 14 lõige 2 (ja tööandja vastutab andmete seadusliku aluseta või töötajate nõusolekuta edastamise eest). Kui teenuse osutaja kasutab töötajate isikuandmeid muul eesmärgil ilma tööandjaga selles kokku leppimata, vastutab teenuse osutaja isikuandmete ebaseadusliku töötlemise eest.

Igal juhul, nii mitme vastutava töötleja kui volitatud töötleja korral, peab tööandja töötajatele teatavaks tegema kõikide töötlejate andmed.

4.2.1.2. Kolmandad isikud

Kolmandad isikud on kõik teised juriidilised ja füüsilised isikud ja asutused, kui nad ei ole konkreetsete andmete osas volitatud töötlejateks. Kolmandad isikud on ka näiteks ettevõtte ema- ja tütarettevõtted, sest tegemist on eraldi õigusvõimet omavate juriidiliste isikutega, ettevõtte kliendid, riik ja kohalikud omavalitsused ning kõik nende asutused ja teenistujad. Kolmas isik on ka ametiühing, millesse ettevõtte töötaja kuulub. Äriühingu filiaal ei ole iseseisev juriidiline isik ning tema tegevuse eest vastutab äriühing. Seetõttu ei ole filiaal ja äriühing teineteise suhtes kolmandad isikud. Küll aga peab Eestis tegutseva filiaali poolt äriühingule andmete edastamisel järgima IKS § 18 nõudeid andmete välisriiki edastamise kohta (loe ka Andmekaitse Inspeksiooni juhust „Isikuandmete edastamine välisriiki“)¹³⁹.

Juhud, mil isikuandmete edastamise kolmandatele isikutele on lubatud, on sätestatud IKS § 14 lõikes 2:

- 1) kolmas isik, kellele andmed edastatakse, töötleb isikuandmeid seaduse, välislepingu või Euroopa Liidu Nõukogu või Euroopa Komisjoni otsekohalduva õigusaktiga ettenähtud ülesande täitmiseks;
- 2) üksikjuhtumil andmesubjekti või muu isiku elu, tervise või vabaduse kaitse, kui andmesubjektilt ei ole võimalik nõusolekut saada;
- 3) kolmas isik taotleb teavet, mis on saadud või loodud seaduses või selle alusel antud õigusaktides sätestatud avalikke ülesandeid täites ja taotletav teave ei sisalda delikaatseid isikuandmeid ning sellele ei ole muul põhjusel kehtestatud juurdepääsupiirangut.

IKSi seletuskirjas on selgitatud, et § 14 lõikes 2 sätestatud regulatsioon kehtib ka juhul, kui andmetele võimaldatakse teadlikult juurdepääs selleks, et kolmas isik andmeid töötleks. Sätet ei kohaldata volitatud töötlemisele.

Igasugune isikuandmete edastamine riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustele toimub IKS § 14 lg 2 p 1 kohaselt – asutusele seadusega ettenähtud ülesannete täitmiseks. Seaduseks on vastava asutuse tegevust reguleeriv eriseadus, näiteks Maksu- ja Tolliameti puhul maksukorralduse seadus ja teised makse reguleerivad seadused, Eesti Haigekassa puhul ravikindlustuse seadus, politsei ja kohtute puhul menetlusseadused: kriminaalmenetluse seadustik, väärtemenetluse seadustik ning tsiviilkohtumenetluse seadustik. Andmete edastamise kohustus võib olla täpsustatud seadusest alamate õigusaktidega – Vabariigi Valitsuse või ministri määrustega, näiteks sotsiaalministri määrus töövõimetuslehe vormi kohta,¹⁴⁰ Vabariigi Valitsuse määrus tööõnnetuse menetlemise kohta.¹⁴¹ Palju andmeid tuleb esitada ka Statistikaametile, sh töötajate tööle värbamise, lahkumise ja töötasude kohta, kuid neid ei esitata isikustatud kujul.

¹³⁹ Kättesaadav Andmekaitse Inspeksiooni kodulehel juhiste rubriigis; www.aki.ee

¹⁴⁰ Sotsiaalministri 26. septembri 2002. a määrus nr 114 „Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid“.

¹⁴¹ Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“.

Tööandja vastutab selle eest, et ta ei edastaks andmeid ilma seadusliku aluseta. Seetõttu kui tööandjal ei ole selge, kas tal on asutusele töötajate isikuandmete väljastamise kohustus, võib tööandja paluda asutusel viidata, millise õigusakti ja mis paragrahvi alusel asutus andmeid nõuab.

Ka tööandja poolt asutusele omal algatusel töötaja isikuandmete edastamine saab toimuda töötaja nõusoleku või seaduse alusel. Seaduse alusel edastab tööandja töötaja andmeid asutusele näiteks juhul, kui ta esitab töötaja vastu nõude kohtusse või töövaidluskomisjonile. Töötaja kohta politseile avalduse tegemine toimub seaduse alusel juhul, kui väidetava rikkumise menetlemine on politsei pädevuses.

Seaduse alusel toimub andmete edastamine ka ametiühingutele. Ametiühingute seaduse § 18 lg 1 p 1 sätestab, et ametiühingutel on õigus saada muuhulgas tööandjalt ja nende esindajatelt takistamatult töö- ja sotsiaalalast informatsiooni ning muud teavet töötajate huve puudutavates küsimustes. Milleks (ehk mis eesmärgil) sellist informatsiooni küsida võib, on sätestatud ametiühingute seaduse §-s 17. Muuhulgas võib ametiühing informatsiooni nõuda selleks, et esindada ja kaitsta oma liikmeid töövaidlusorganismis, suhetes riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustega, töötajate ja töötajate ühendustega. Töötaja õiguste kaitsmiseks informatsiooni saamise õigus on täpsustatud ametiühingute seaduse § 24 lõikes 2, mille kohaselt kuulub ametiühingu pädevusse oma liikme vastava pöördumise korral töö- ja kollektiivlepinguid, töötingimusi, töö- ja puhkeaega ning töörežiimi, palgatingimusi, palga maksmise aluseid, tööohutust, sotsiaalkindlustuse makse või maksete tegemist puudutavate dokumentide kontrollimine. Ametiühingu liikmeks mitteolevat töötajat võib ametiühing esindada töötaja kirjaliku volituse alusel.

IKS § 14 lg 2 p 3 saab kohaldamisele tulla vaid juhul, kui tööandja üldse täidab mingeid avalikke ülesandeid. Avalikke ülesandeid võib tööandja täita näiteks kohaliku omavalitsusega sõlmitud halduslepingu alusel (jäätmekogumine ja vedu, tervishoiuteenuse osutamine). Avalike ülesannete täitmisega seotud teabe väljastamist reguleerib lisaks IKSile ka AvTS. Eraõiguslike isikute poolt avalike ülesannete täitmisel informatsiooni väljastamise kohustuse kohta loe täpsemalt Andmekaitse Inspektsiooni juhust „Eraõiguslike avaliku teabe valdajate juhend“.¹⁴²

Ilmselt märksa enam probleeme tekitavad olukorrad, kus tööandjalt küsivad töötaja isikuandmeid muud eraõiguslikud isikud. Näiteks tööandja klient või töötaja endine või uus tööandja. Töötaja endine tööandja võib soovida infot näiteks seoses konkurentsipiiranguga. Samas TLS § 27 kohaselt on konkurentsipiiranguga seoses info andmise kohustus töötajal, mitte teistel isikutel. Endise töötaja isikuandmeid (nt iseloomustus, töölt lahkumise asjaolud) võib uuele tööandjale anda vaid endise töötaja nõusolekul. Samas võib nii töötaja endistele kui tulevastele tööandjatele väljastada infot, mis ei ole töötaja isikuandmed, nt osakonna või ametikoha tööülesannete kirjeldus.

Praktikas võivad kliendid soovida veenduda, kas töötaja on omandanud teenuse osutamiseks vajalikud oskused või kas neid on nõuetekohaselt kontrollitud. Osades teenindussektorites on töötajate kutsetunnistuste eksponeerimine tavapärane müügi edendamise võtte - näiteks kinnisvara maaklerid ja hindajad, iluteenindajad. Tavaliselt on töötajad neil puhkudel ka ise huvitatud oma saavutuste ja kvalifikatsiooni esile tõstmisest (eriti juhul, kui sellest sõltub nende töötasu). Samas praktikas on soovitud pädevustunnistusega tutvuda ka näiteks keevitajate puhul. Üldist seadusest tulenevat alust selliseks tunnistuste ja diplomite edastamiseks ei ole. Siiski on Andmekaitse Inspektsioon seisukohal, et kui kvalifikatsiooni omanik on seaduse kohaselt teenuse osutamise eeltingimuseks, võib tööandja kliendile anda infot, et teenust osutav töötaja on vastava kvalifikatsiooni omandanud (kui

¹⁴² Kättesaadav Andmekaitse Inspektsiooni kodulehel juhist rubriigis, www.aki.ee

kvalifikatsioon omistatakse tähtajaliselt, siis ka info kvalifikatsiooni kehtivuse kohta). Tunnistusest või diplomist kliendile koopia edastamine peaks toimuma siiski kokkuleppel töötajaga.

Huvi võidakse tunda ka töötaja palga vastu. Näiteks võib sellist infot soovida last üksinda kasvatav vanem, kes kavatseb töötajalt elatist nõuda. TLS § 28 lg 2 punkt 13 keelab tööandjal avaldada töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Tööandjal ei ole alust väljastada töötaja palga kohta andmeid teisele lapsevanemale muidu kui kohtu nõudel.

Isikuandmete kolmandale isikule edastamisega on tegemist ka siis, kui tööandja saadab oma klientidele e-kirja, kus selgitab, et üks töötaja on varasemalt kohtuotsusega süüdi mõistetud varavastases kuriteos (koos lingiga kohtuotsusele) ning palub klientidel teatada, kas see töötaja on üritanud kuidagi tööandjat petta (nt võtnud teenuse eest tasu vastu sularahas ilma arveta). On mõistetav, et tööandjal võib tekkida vajadus klientidelt selliseid andmeid küsida näiteks selleks, et selgitada välja, kas töötaja on põhjustanud klientide usaldamatuse. Kuid seda tuleks teha nii, et tööandja omalt poolt ei avaldaks klientidele töötaja isikuandmeid, või avaldaks neid ainult minimaalses ulatuses. Kirjeldatud juhul oleks andmeid saanud küsida ka umbisikuliselt, ilma töötaja nime täpsustamata (ega mõni meie töötajatest ei ole ...), samuti oleks andmeid saanud küsida ilma kunagisele kohtuotsusele viitamata. Ka sellisel viisil andmete kogumine töösuhte käigus on töötaja kontrollimine ning ei tohi seega rikkuda töötaja põhiõigusi, sh töötaja inimväärikust.

4.2.1.3. Andmete edastamine avalikkusele, sh tööandja võrgulehel

Avalikkusele ehk määratlemata isikute ringile info edastamine saab samuti toimuda kas töötaja nõusolekul või IKS § 14 lõikes 2 sätestatud alusel. Tavapäraselt on selliseks info avaldamise kohaks ettevõtte veebileht ning avaldada soovitakse töötaja nimi, ametikoht, e-postiaadress, kontakttelefon aga ka andmed hariduse ja kvalifikatsiooni kohta ning foto. TLSist ega IKSist sobivat alust selliseks avaldamiseks ei tulene, mistõttu jääb üle võimalus andmeid avaldada töötajate nõusoleku alusel. Samas kui töökoht eeldab, et kliendid võtavad otse ühendust töötajaga ning töötajale on selleks loodud tööandja poolt elektronpostiaadress ning eraldatud töötelefon, peaks selliste andmete avaldamine kodulehel olema võimalik sõltumata töötaja nõusolekust. Kui e-postiaadress ei sisalda töötaja nime, ei ole tegemist üldse isikuandmetega ning sellise e-postiaadressi avaldamisele ei ole piiranguid. Ainuüksi töötelefoni number ei ole samuti isikuandmed. Siiski peaks töötaja andmete avaldamine olema kokku lepitud juba töösuhte loomise etapis, et töötaja saaks sellega arvestada.

Andmed töötaja poolt lõpetatud koolide, läbitud kursuste ja sooritatud eksamite kohta, samuti töötaja foto võib avalikustada vaid töötaja nõusolekul. Kuivõrd reeglina on ettevõtete kodulehed avatud interneti otsingumootoritele ning võib otsingumootorite vahemällu alles jääda määramata ajaks ka pärast info kodulehelt eemaldamist, annab selline info panuse inimese virtuaalsesse kirjeldusse. Igasugune internetis leiduv info on samas sisendiks kõikvõimalikele isiku profileerimise teenustele. Hilisem info internetist „kokkukorjamine“ on juba väga vaevaline, kui üldse võimalik. Seepärast peab inimesel olema võimalus otsustada, kas lubada enda kohta käiva informatsiooni levitamist internetis.

Soovi korral võib ettevõtte informatsiooni töötajate kvalifikatsiooninõuete ning läbitud koolituste kohta esitada isikustamata kujul. Kui ettevõtte reklaamib, et kõik töötajad on omandanud mingi kvalifikatsiooni või läbinud täiendkursuse, võib kaudselt olla võimalik tuvastada, et Mart, kes selles ettevõttes töötab, on samuti kvalifikatsiooni omandanud. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul ei ole selles siiski probleemi, sest eesmärk pole varjata, et inimene mingis ettevõttes töötab või et ta mingi kvalifikatsiooni omandanud on. Eesmärk on kaitsta töötajat tema tööga seotud, kuid siiski eraeluliste andmete internetti paiskamise eest.

On ka küsitud, et kas kodulehel võiks avaldada info, et töötaja on lapsehoolduspuhkusel. Puhkuse põhjuse avaldamine kodulehel on selgelt ülemäärane ning on lubatav vaid töötaja nõusolekul. Igal juhul tuleks eelistada neutraalseid väljendeid, mis ei viita töötaja töölt eemalviibimise põhjustele.

Ka igasugust muud informatsiooni, mis kvalifitseerub töötaja isikuandmeteks, võib tööandja töötaja kohta avalikustada vaid juhul, kui töötaja on selleks andnud nõusoleku või avaldamiseks tuleneb alus seadusest. Näiteks ei tulene seadusest alust selleks, et tööandja võiks avalikustada (ükskõik kas siis ettevõtte kodulehel, ajalehes, blogis või e-kirjaga kõikidele kontaktidele laiali saates) infot selle kohta, et ta vallandas töötaja usalduse kaotuse tõttu või töölepingu rikkumise tõttu või et töötaja on uurimise all või vahistatud.

Kui töötajal oli ettevõtte esindusõigus, võib tööandja avaldada TsÜS § 126 kohaselt avalikkusele suunatud tahteavalduse töötajale antud volituse tagasivõtmise kohta. Sellise info avaldamine on õigustatud niikaua, kuni see on eesmärgi täitmiseks vajalik.

4.2.2. Andmete edastamine ettevõtte siseselt

IKS § 9 sätestab, et kolmas isik on füüsiline või juriidiline isik, välismaa äriühingu filiaal või riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus, kes ei ole isikuandmete töötaja ise ega füüsiline isik, kes isikuandmete töötaja alluvuses töötleb isikuandmeid. **Ettevõtte töötajad, kelle ülesandeks ei ole teiste kolleegide isikuandmete töötlemine, on IKS § 9 mõistes kolmandad isikud. Tööandja endaga on seega võrdsustatud ainult need töötajad, kes töötlevad teiste töötajate isikuandmeid tulenevalt oma tööülesannetest, nt personalijuht ja raamatupidaja.** Isikuandmete töötaja on aga näiteks ka valvur, kelle ülesanne on lasta tööandjale kuuluvasse parklasse autoga tööle käivad töötajad ning turvatöötaja, kes jälgib turvakaamera kaudu hoonesse sisenejaid.

Ülejäänud töötajatele võib teiste töötajate isikuandmeid edastada samas korras nagu ettevõttevälistele isikutele. Aktsepteeritavaks saab pidada ettevõttesisest isikuandmete levitamist juhul, kui see seondub üldlevinud tavadega ja vastab hea usu põhimõttele. Näiteks töötajate sünnipäeva kuupäeva ülesriputamine töötajate puhkeruumi teadetetahvlile või sisevõrku, töötaja isikliku või lähedasega seotud sündmuse puhul lilleraha kogumine, õnnitluse või kaastundeavalduse avaldamine jms. Kui mõni töötaja sellised tegevused enda suhtes selgelt ära keelab, tuleb tema soovi siiski austada.

Muu kui töösuhteks vajalik või tavadega seonduv isikuandmete ettevõttesisene levitamine, ükskõik kas siis stendile teate riputamise kaudu, sisevõrgus kättesaadavaks tegemisega või ükskõik millisel muul moel, sh ka suuliselt edasi rääkimine, on lubatud vaid töötaja nõusolekul. Nii näiteks ei ole tööandjal alust ilma töötaja nõusolekuta edastada kõikidele töötajatele andmed töötajate isiklike mobiiltelefoninumbrite või elektronpostiaadresside kohta (v. a juhul, kui isiklik mobiiltelefoni kasutatakse lepingu kohaselt tööülesannete täitmiseks ning teistel töötajatel on oma tööülesannetest tulenevalt vaja seda teada). Raamatupidajal pole mingit õigust rääkida kolleegidele, kui suur oli ühe töötaja erakõnede arve ja mis kellaaegadel ning kellele ta helistas.

Personalitöötaja ei või saata kõikidele töötajatele hoiatavat kirja, et töötaja Mart jäi haiguslehele ja pole hetkel välistatud, et tal on „seagripp“. Politseile töötaja rikkumise kohta avalduse tegemise infot ei tohi kindlasti teistele töötajatele lihtsalt niisama laiali saata (andmed süüteo toimepanemise kohta enne otsuse tegemist on lausa delikaatsed isikuandmed). Teiste töötajate informeerimine nakkushaigusest või kuriteos kahtlustamisest on lubatud vaid juhul, kui sellise info (isikustatud kujul) edastamine teistele töötajatele on vajalik nende elu, tervise või vabaduse kaitseks ning sellelt töötajalt, kelle kohta info käib, ei ole võimalik nõusolekut saada. Näiteks nakkushaiguse korral peaks esmalt haigestunud töötajalt

endalt küsima, kellega ta potentsiaalselt nakkusohtliku perioodi jooksul on haiguse levikuks piisavas kontaktis olnud ning seejärel nende töötajatega personaalselt rääkima. Oht teiste töötajate tervisele peab siiski olema nii märkimisväärne, et see õigustab ühe töötaja delikaatsete isikuandmete levitamist. Nakkushaigus, mida iga töötaja võib samahästi saada igalt poolt mujalt, ei ole piisavaks õigustuseks. Kuriteos kahtlustamise infot võib edastada vaid juhul, kui kahtlustatav töötaja on jätkuvalt vabaduses ning võib realselt toime panna teiste töötajate vastu selliseid uusi kuritegusid, mis ohustavad nende elu või tervist või vabadust.¹⁴³ Varguses süüdistamine selliseks õigustuseks ei ole.

Tööandja peab hoolitsema, et ta töötajate andmeid ei levitaks ka tahtmatult. Selleks tuleb töötajate isikuandmete kaitseks kasutada turvameetmeid, mis arvestavad ka võimalusega, et töötajad võivad üksteise kohta soovida andmeid hankida (vt nt lisaks juhendmaterjali punktist 3.4.1.2.). Puhkuste ajakavasse, mis tehakse ettevõttesiseselt kõigile teatavaks, ei tohiks märkida üleliigseid andmeid (loe täpsemalt juhendmaterjali punktist 3.1.1.). Palgalehed jms raamatupidamisdokumendid töötajatele makstava töötasu kohta ei või asuda kõikidele töötajatele juurdepääsetavas kohas (nt palgalehed lahtises kastis, kust igaüks enda oma ise välja otsib). Avaldamisele mittekuuluvaid isikuandmeid ei või tööandja koguda nii, et saadab ringi käima paberilehe, kuhu iga töötaja kirjutab oma andmed ja annab siis lehe edasi järgmisele töötajale.

Tööandja ei saa ega peagi tagama, et töötajad üksteise kohta midagi ei teaks ega räägiks; küll aga ei või tööandja luua tahtlikult või tahtmatult võimalusi enda poolt või ülesandel kogutud isikuandmete levitamiseks. Isikuandmete töötlemise nõuete rikkumist ei saa tööandja põhjendada sellega, et töötajad niikuinii lobisevad üksteisele oma eraelulisi asju või et töötaja ju ise rääkis oma haigusest. Isiku enda poolt avalikustatud andmeid võib küll tõepoolest edasi levitada, kuid kui töötaja rääkis oma haigusest personalijuhile või ettevõtte juhatajale kui tööandjale, näiteks seoses vajadusega töölt ära käia, siis ei saa seda siiski käsitleda avalikustamisena IKS § 11 lg 1 mõttes. IKS § 11 regulatsiooni saab kohaldada vaid juhul, kui töötaja on oma eraelulised andmed teinud teadlikult teatavaks määratlemata isikute ringile.

4.2.3. Kaastöötaja väärkäitumisest teatamine (*whistle blowing*)

Väärkäitumisest teatamine¹⁴⁴ seondub EL liikmesriikides, sh ka Eestis, enamjaolt USA reeglite kohaldamise kohustusega. Nimelt võttis USA kongress 2002. aastal võttis vastu Sarbanes-Oxley seaduse (edaspidi "SOX"), milles on sätestatud, et USA ettevõtted ja nende Euroopa Liidus asuvad tütarettevõtted, nagu ka ühel USA aktsiaturul noteeritud välisriikide ettevõtted, peavad looma oma kontrollikomisjoni raames "emiteerija raamatupidamise, raamatupidamise siseauditi ja auditeerimise alaste kaebuste vastuvõtmise, säilitamise ja käsitlemise menetluse; samuti konfidentsiaalse ja anonüümse mehhanismi, millega emiteerija töötajad saaksid teatada raamatupidamise või auditeerimisega seotud kahtlustest". Kõnealuseid sätteid peegeldavad ka Nasdaq ja New Yorgi börsi eeskirjad. Kui ettevõtte on noteeritud kas Nasdaq või New Yorgi börsil, peab ta neile igal aastal esitama tõendeid oma raamatupidamise õigsuse kohta. See tähendab, et ettevõtte kinnitab, et ta täidab erinevaid eeskirju, sealhulgas väärkäitumisest teatamisega seotud eeskirju. Ettevõtjate suhtes, kes neid väärkäitumisest teatamise nõudeid ei täida, kohaldavad Nasdaq, New Yorgi börs või väärtpaberi- ja börsikomisjon rangeid karistusi ja trahve.

Et ei ole selge, kas väärkäitumisest teatamise mehhanismid on kooskõlas Euroopa Liidu andmekaitse eeskirjadega, võivad asjaomased ettevõtted saada karistada ühest küljest Euroopa Liidu andmekaitse

¹⁴³ Paljudel juhtudel peaks see võimalus olema välistatud seetõttu, et kriminaalmenetluse seadustiku § 130 kohaselt võidakse isik eeluurimise ajaks vahistada, kui ta võib vabaduses olles toime panna uusi kuritegusid.

¹⁴⁴ inglisekeelses kirjanduses „*whistleblowing*“

Kokkuvõttes võib öelda, et Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul saab kehtiva õiguse kohaselt Eestis väärkäitumisest teatamist ettevõtetes rakendada juhul, kui ettevõttel on Eesti seadusest (või välislepingust või Euroopa Liidu Nõukogu või Euroopa Komisjoni otsekohalduvast õigusaktist) tulenev selge kohustus, mille täitmiseks selliseid andmeid töödelda on tarvis. Sellise töötlemise puhul tuleks järgida Euroopa andmekaitseasutuse töörühma poolt antud soovitusi.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Euroopa andmekaitseasutuste töörühma arvamus 1/2006, mis käsitleb ELi andmekaitse eeskirjade kohaldamist asutusesiseste väärkäitumisest teatamise mehhanismide suhtes raamatupidamise, raamatupidamise siseauditi, auditi, altkäemaksu vastu võitlemise, pangandus- ja finantskuritegude valdkonnas.